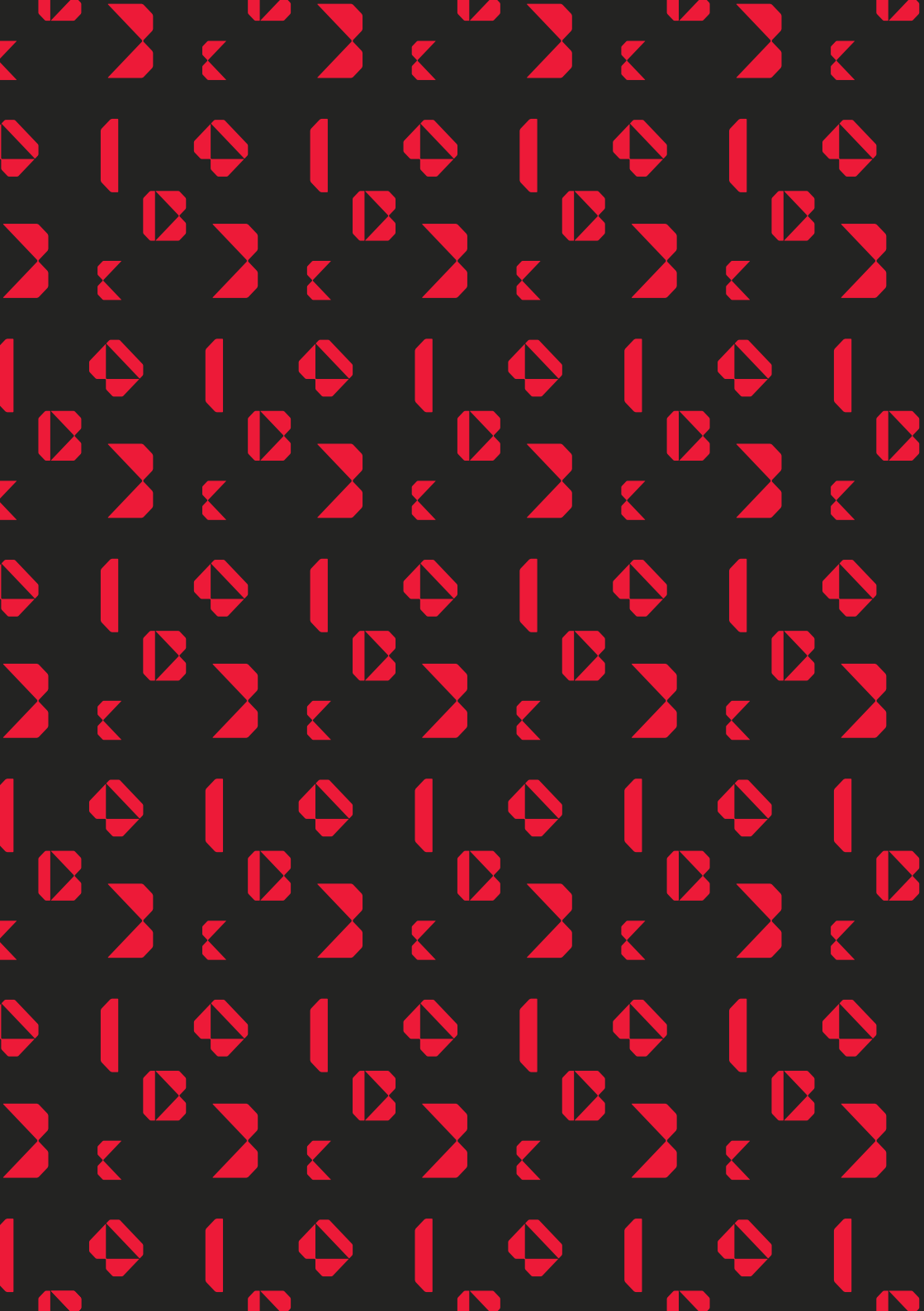
CÓDIGO DE ÉTICA BRACOL



Índice

1 Introdução 04

2 Aplicação e Abrangência 05

3 Missão 06

4 Visão 06

5 Valores 06

6 Objetivos do Código de Ética 07

7 Regras Gerais de Ética 09

8 Ambiente de Trabalho 10

8.1 Prevenção ao Assédio, à Discriminação e à Violência no Trabalho 10

8.2 Responsabilidade das lideranças 12

9 Comunicação 12

10 Procedimentos Internos 14

11 Propaganda e Marketing 15

12 Confidencialidade 15

13 Presentes, Cortesias e Pagamentos 16

14 Conflito de Interesses 16

15 Relacionamentos 17

15.1 Clientes, Fornecedores, Parceiros, Investidores e Órgãos Públicos 17

15.2 Fornecedores e Prestadores de Serviços 18

15.3 Entidades de Classe 18

15.4 Imprensa 18

16 Violações ao Código de Ética 19

17 Em Caso de Dúvidas 20

1. Introdução

Este Código de Ética estabelece os princípios e as regras que orientam a atuação da Bracol em ética empresarial, direitos humanos e trabalhistas, saúde e segurança, responsabilidade social e ambiental e compras sustentáveis. Suas disposições integram o sistema de gestão da empresa e devem ser traduzidas em políticas, procedimentos, treinamentos, controles, indicadores, ações corretivas e prestação de contas.

O cumprimento dessas diretrizes é dever de todos os colaboradores da Bracol para com os clientes, consumidores, parceiros, fornecedores, investidores e órgãos públicos oficiais, e deve ser compreendido e adotado por todas as unidades.

Acreditamos que com a adoção e divulgação dos princípios e compromissos descritos neste Código de Ética, estaremos contribuindo para a efetiva construção de uma sociedade mais justa.

A Bracol atua na produção, importação e comercialização de equipamentos de proteção individual contribuindo com o desenvolvimento regional, nacional e internacional adotando condutas éticas e políticas transparentes em seus negócios.

Acreditamos que o entendimento e a reflexão sobre as regras gerais de conduta são fundamentais para todos aqueles que valorizam a transparência, a integridade e o respeito mútuo em todos os relacionamentos, permitindo que se alcancem padrões morais e éticos cada vez mais elevados.

Este Código consolida o compromisso da Bracol com a legislação aplicável, com os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com padrões reconhecidos de responsabilidade social e sustentabilidade. O documento deve ser aplicado em conjunto com as políticas, diretrizes e procedimentos internos relacionados, sendo periodicamente revisado para incorporar alterações legais, riscos identificados, resultados de auditorias, manifestações das partes interessadas e oportunidades de melhoria.



2. Aplicação e Abrangência

Os princípios éticos aqui descritos deverão pautar a conduta de todos os colaboradores da Bracol e serão aplicáveis a todas as unidades, turnos, níveis hierárquicos e atividades, inclusive trabalho remoto, viagens, treinamentos, eventos, confraternizações, comunicações digitais e demais situações relacionadas ao trabalho. Também deverão orientar o relacionamento com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, investidores, representantes, comunidades e órgãos públicos.

São considerados colaboradores, para fins deste Código, todos os funcionários, apren-dizes, estagiários, terceirizados, gerentes, diretores, acionistas e demais representantes da Bracol, bem como terceiros que atuem em nome da empresa.

Fornecedores, prestadores de serviços, representantes e demais parceiros deverão conhecer e observar os princípios aplicáveis deste Código e os requisitos específicos estabelecidos na Política de Ética e Conduta para Prestadores de Serviço e Fornecedores Bracol, na Política Interna de Compras Sustentáveis e nos Termos e Condições de Compras – Sustentabilidade.

O Código de Ética da Bracol constitui um marco comum de integridade para todos os colaboradores, departamentos e unidades, sem exceção.



3. Missão

Produção e Comercialização de Calçados de Segurança assegurando **proteção, conforto e qualidade** de forma inovadora e sustentável.

4. Visão

Proporcionar **inovação e qualidade** no segmento de calçados de segurança.

5. Valores

SENSO DE DONO no comprometimento com os resultados sustentáveis;

QUALIDADE no que produzimos;

INOVAÇÃO em nossos produtos, soluções, processos e serviços;

ÉTICA E INTEGRIDADE nas relações, fazendo sempre o que é certo, de forma ética e transparente.

COLABORAÇÃO na sinergia e cooperação entre pessoas e equipes na construção de soluções;



6. Objetivos do Código de Ética

O Código de Ética da Bracol tem como objetivos principais: orientar decisões e comportamentos; prevenir violações; assegurar o cumprimento legal; promover direitos humanos e trabalhistas, saúde e segurança, diversidade e inclusão; proteger o meio ambiente; fortalecer a integridade nas relações comerciais e públicas; orientar compras sustentáveis; proteger informações e dados pessoais; e estabelecer mecanismos seguros de orientação, denúncia, apuração, correção e monitoramento.

1. Definir princípios éticos a serem observados pelos seus colaboradores, dirigentes e conselheiros no exercício de suas funções e no limite de suas competências, contribuindo para o constante aperfeiçoamento dos padrões de excelência profissional da Bracol;
2. Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios morais e éticos da Bracol e viabilizar o comportamento baseado em valores incorporados por todos, tendo-os como justos e pertinentes;
3. Colaborar para o cumprimento dos objetivos da Bracol de forma honesta, justa, legal e transparente, visando promover o bem-estar de seus colaboradores, dirigentes, fornecedores, investidores e parceiros em geral;
4. Demonstrar que esta empresa é referência no segmento em que atua, mantendo a sua reputação sólida e confiável, consciente de suas responsabilidades social e institucional.

Considerando que um dos objetivos do presente Código de Ética refere-se ao cumprimento do objetivo da Bracol de forma honesta, justa, legal e transparente, cumpre transcrever o Artigo 5° da Lei n°12.846 de 1° de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), o qual passa a fazer parte integrante deste Código:

Art. 5° constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1°, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

***I -** prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;*

II - *comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;*

III - *comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;*

IV - *no tocante a licitações e contratos:*

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - *dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.*

§ 1° Considera-se administração pública estrangeira os órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, de qualquer nível ou esfera de governo, bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro.

§ 2° Para os efeitos desta Lei, equiparam-se à administração pública estrangeira as organizações públicas internacionais.

§ 3° Considera-se agente público estrangeiro, para os fins desta Lei, quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro ou em organizações públicas internacionais.

Para mais informações sobre as práticas das políticas e conduções relativas a corrupção, vide a Política Anticorrupção Bracol disponível no seguinte endereço: www.bracol.pro/politica-anticorrupcao

7. Regras Gerais de Ética

Os dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral, no exercício de suas funções na Bracol, devem observar e fazer com que sejam observadas as seguintes regras gerais de ética:

- Adotar conduta compatível com elevados padrões éticos, nos aspectos relativos à honestidade, justiça, transparência, cordialidade e observância das disposições estabelecidas na Lei 12.846 de 1° de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), e demais legislações vigentes;
- Impedir a ocorrência de qualquer situação que ponha em evidência a presença de preconceito relacionado à origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, idade, incapacidade física e quaisquer outras formas de discriminação;
- Reconhecer e aceitar a diversidade de crenças e ideais e preservar o direito de livre expressão de cada um;
- Colaborar para a permanente saúde econômica, financeira e administrativa da Bracol, exercendo com responsabilidade as prerrogativas que o cargo lhe confere, não realizando gastos indevidos e/ou que não tenham sido autorizados pelo conselho de administração ou controladoria, e evitando desperdícios;
- Utilizar os equipamentos, documentos ou informações que integram a estrutura da empresa exclusivamente para perseguir os interesses desta;
- Informar o responsável pela área ou diretamente ao Comitê de Compliance na hipótese de conhecimento de condutas antiéticas, ilegais ou duvidosas que possam comprometer o patrimônio ou a imagem da Bracol;
- Agir permanentemente na defesa dos valores da Bracol;
- Cumprir as funções que lhe forem atribuídas, atuando com o máximo de agilidade, empenho e precisão no desenvolvimento de seus trabalhos, visando sempre à qualidade e a melhoria contínua;
- Preservar a imagem e a reputação da Bracol como entidade sólida e confiável;
- Posicionar-se contra o início ou a manutenção de relações de negócios com terceiros cujas condutas sejam incompatíveis com os princípios éticos da Bracol;
- Acatar as decisões dos órgãos deliberativos da Bracol;
- Cumprir os contratos, acordos e convênios firmados com terceiros, com seriedade e transparência.
- Manter relações profissionais baseadas no respeito, na dignidade, na igualdade e na integridade, abstendo-se de praticar, incentivar, tolerar ou acobertar qualquer forma de assédio moral, assédio sexual, assédio eleitoral, discriminação, intimidação, perseguição, humilhação, ameaça, violência ou abuso de autoridade.
- Atuar preventivamente na identificação e no combate a condutas que possam comprometer a dignidade, a liberdade, a saúde física ou psicológica e o bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho.
- Comunicar ao superior responsável, ao Comitê de Compliance ou ao Canal de Ética qualquer situação de assédio, discriminação ou outra violação de que tenha sido vítima, testemunha ou tomado conhecimento, sendo proibida qualquer forma de retaliação contra denunciantes de boa-fé, vítimas, testemunhas ou pessoas que participem de apurações internas.

8. Ambiente de trabalho

A Bracol manterá ambiente de trabalho organizado, saudável, harmonioso, inclusivo e seguro, com condições dignas, igualdade de oportunidades e prevenção de acidentes, doenças ocupacionais, violência e fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. A identificação e o controle desses riscos deverão considerar a organização do trabalho, a participação dos trabalhadores e a atuação integrada das lideranças, CIPAA e Comitê de Compliance quando aplicável.

As relações no ambiente de trabalho devem ser pautadas na cortesia e no respeito. Todos devem colaborar para que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores da Bracol e a busca pela excelência.

É fundamental reconhecer o mérito e assegurar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, com critérios objetivos e não discriminatórios. A Bracol respeita a legislação sobre salários, benefícios, jornadas, descansos, horas extras, proteção à maternidade, aprendizagem profissional e inclusão de pessoas com deficiência, bem como repudia trabalho infantil, trabalho forçado, servidão por dívida, tráfico de pessoas e retenção indevida de documentos.

Quando no papel de gestor de pessoas, os ocupantes de cargos de liderança da Bracol devem ter em mente que seus subordinados o tomarão como exemplo suas ações, assim, devem constituir um modelo de conduta para sua equipe.

ORGANIZADO · SAUDÁVEL · HARMONIOSO · SEGURO

8.1 Prevenção ao Assédio, à Discriminação e à Violência no Trabalho

A Bracol está comprometida com a promoção e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação ou violência, pautado pela dignidade, pelo respeito, pela confiança e pela integridade nas relações profissionais.

A empresa adota tolerância zero ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação, à violência física ou psicológica, ao abuso de autoridade e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, inclusive aquelas de motivação político-eleitoral, adotando medidas para prevenir, identificar, apurar e coibir tais condutas, em observância à legislação e às normas aplicáveis, incluindo a NR-01 e a Lei nº 14.457/2022.

Essas diretrizes aplicam-se a colaboradores, aprendizes, estagiários, trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços, gestores, diretores, acionistas, fornecedores, clientes, parceiros e demais pessoas que mantenham relacionamento profissional ou comercial com a Bracol, independentemente de cargo, função, vínculo ou nível hierárquico.

Constituem condutas vedadas por este Código, entre outras:

• Assédio sexual: qualquer conduta de natureza ou conotação sexual, praticada de forma verbal, não verbal, escrita, virtual ou física, que seja indesejada e cause constrangimento, intimidação ou violação da dignidade da pessoa, bem como aquela utilizada como condição para obtenção de vantagem, benefício ou favorecimento, ou para evitar prejuízo de natureza profissional;

• Assédio moral: condutas abusivas que, por meio de palavras, gestos, comportamentos, atos ou omissões, exponham a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho, especialmente quando reiteradas, podendo envolver, entre outras práticas, desqualificação recorrente, isolamento proposital, intimidação, perseguição ou imposição arbitrária de tarefas;

• Discriminação: qualquer distinção, exclusão, restrição, preferência ou tratamento desigual que tenha por finalidade ou efeito prejudicar direitos, oportunidades ou a dignidade da pessoa em razão de características pessoais ou condições protegidas pela legislação, tais como raça, cor, etnia, sexo, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, origem ou convicção política;

• Violência física ou psicológica: qualquer ação, ameaça, intimidação, coação, agressão ou comportamento capaz de causar dano à integridade física, emocional ou psicológica de uma pessoa, inclusive por meios digitais;

• Abuso de autoridade ou de poder: utilização indevida da posição hierárquica, funcional ou de influência para constranger, intimidar, humilhar, perseguir, ameaçar ou obter vantagem indevida, bem como para impor tratamento incompatível com os princípios de respeito e dignidade estabelecidos neste Código;

• Violência de motivação político-eleitoral: qualquer prática de constrangimento, discriminação, ameaça, coação, intimidação, perseguição ou tratamento desigual em razão de opção, manifestação, atuação ou filiação política ou eleitoral, incluindo pressão ou imposição para manifestação de voto, apoio ou posicionamento político, bem como o condicionamento de contratação, manutenção do emprego, promoção, benefícios ou quaisquer vantagens profissionais a determinada escolha ou manifestação político-eleitoral.

As disposições deste item aplicam-se às condutas ocorridas no ambiente físico ou virtual de trabalho, durante atividades profissionais, reuniões, viagens, treinamentos, eventos corporativos, confraternizações ou em quaisquer outras situações relacionadas ao trabalho ou à atuação em nome da Bracol.

Todos devem contribuir para um ambiente baseado no respeito, na confiança e na segurança psicológica, no qual as pessoas possam manifestar opiniões, apresentar preocupações, relatar erros, fazer perguntas ou comunicar situações inadequadas de boa-fé, sem receio de humilhação, intimidação ou retaliação.

A Bracol proíbe qualquer forma de retaliação contra a pessoa que, de boa-fé, relate uma situação, apresente denúncia, participe como testemunha ou colabore com investigações e apurações relacionadas às condutas previstas neste item.

As situações ou suspeitas de violação deverão ser comunicadas por meio do Canal de Ética da Bracol, conforme previsto no item 16 deste Código. Os relatos serão tratados com confidencialidade, imparcialidade e respeito às pessoas envolvidas, observados os procedimentos internos de apuração e a legislação aplicável.

As violações comprovadas estarão sujeitas às medidas disciplinares cabíveis, de acordo com a gravidade da conduta, as normas internas e a legislação aplicável, sem prejuízo de eventuais consequências civis, trabalhistas, administrativas ou criminais.

8.2 Responsabilidade das lideranças

Gestores, supervisores, coordenadores e demais lideranças têm o dever de agir como exemplo, prevenir situações de assédio e discriminação, acolher relatos com respeito, preservar a confidencialidade e encaminhar imediatamente os casos aos responsáveis pela apuração, sem investigar informalmente, promover confrontação ou tentar conciliar situações de violência por conta própria. A CIPAA e o Comitê de Compliance atuarão de forma integrada, dentro de suas atribuições.

A omissão deliberada, a tentativa de ocultar fatos, a interferência indevida na apuração ou a retaliação também constituem violações deste Código. A Bracol promoverá, no mínimo a cada 12 meses, ações acessíveis de capacitação, orientação e sensibilização sobre assédio moral, sexual e demais formas de violência no trabalho para todos os níveis hierárquicos, mantendo registros de conteúdo, participação e abrangência

9. Comunicação

A Bracol deseja estabelecer canais de comunicação interna de forma aberta, honesta e objetiva. O conhecimento por todos dos aspectos importantes de um determinado trabalho implica em um resultado favorável aos colaboradores, aos investidores e ao próprio grupo.

As críticas, sugestões e preocupações deverão circular livremente, sempre no anseio de otimizar os resultados visados pela empresa. Assim, todos os ocupantes de cargos de chefia devem facilitar a comunicação interna, bem como se mostrar acessíveis perante sua equipe de trabalho.

A Bracol conta com um Comitê de Compliance, criado com o objetivo de zelar pela observância e pelo cumprimento deste Código de Ética e deverá ser contatado, por meio de seus agentes e canais de comunicação interna, sempre que surgir qualquer dúvida quanto à interpretação e a observância das normas aqui consolidadas.

Qualquer pessoa que vivenciar, presenciar ou tomar conhecimento de possível situação de assédio moral, assédio sexual, assédio eleitoral, discriminação, violência, retaliação ou outra violação ética poderá realizar o relato ao superior responsável, ao Comitê de Compliance ou diretamente ao Canal de Ética da Bracol.

O Canal de Ética poderá ser utilizado por colaboradores, aprendizes, estagiários, terceirizados, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e demais partes in-

teressadas, inclusive de forma anônima. O canal é administrado por plataforma independente, e os relatos serão tratados com seriedade, confidencialidade, imparcialidade, proteção de dados e respeito às pessoas envolvidas. Quando houver conflito de interesses, o caso será direcionado a instância independente da pessoa mencionada no relato.

O procedimento compreenderá, conforme a natureza do caso: recebimento e registro; triagem; avaliação de conflito de interesses; medidas de acolhimento e proteção; apuração por pessoas imparciais; oportunidade de manifestação da pessoa investigada; conclusão fundamentada; aplicação de medidas corretivas ou disciplinares; encaminhamento às autoridades, quando necessário; acompanhamento de retaliações e guarda segura dos registros.

Recomenda-se que o relato apresente, sempre que possível, informações que auxiliem a apuração, como descrição dos fatos, datas, locais, pessoas envolvidas, testemunhas e documentos ou registros disponíveis.

É proibida qualquer forma de retaliação, ameaça, perseguição, punição, exposição ou tratamento desfavorável contra quem, de boa-fé, realizar uma denúncia, buscar orientação, colaborar com uma apuração ou atuar como vítima ou testemunha. A retaliação será considerada uma violação autônoma e grave deste Código.

A denúncia conscientemente falsa, formulada com a intenção comprovada de prejudicar outra pessoa, também constitui violação ética. O arquivamento de uma denúncia por ausência de elementos suficientes, contudo, não significa que o relato tenha sido realizado de má-fé.

A Bracol possui um Canal de Ética, que é um portal seguro e independente para registro de violações de condutas éticas ou descumprimento das legislações. O link de acesso está no item 16 deste documento. O canal não substitui o direito de procurar a CIPAA, o sindicato, o Ministério Público do Trabalho, a polícia ou outras autoridades competentes.

10. Procedimentos internos

A fixação de procedimentos internos tem por objetivo o cumprimento das obrigações legais da Bracol por seus integrantes, bem como o constante aperfeiçoamento de seus padrões de excelência profissional. Assim, devem os dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral, cumprir fielmente:

- Manter registro de cadastro atualizado de todas as pessoas físicas, jurídicas e intervenientes nas operações da Bracol, contendo as informações exigidas pela legislação vigente;
- Efetuar registro de todas as operações financeiras realizadas com as pessoas jurídicas, com indicação da origem dos recursos, e informar essas ocorrências aos superiores para análise quanto à necessidade de prestar informações ao órgão público competente;
- Manter e conservar durante o período mínimo exigido na legislação vigente, contados a partir da conclusão da operação, os cadastros e registros de todas as operações financeiras realizadas com as pessoas físicas e jurídicas ou intervenientes nas operações da Bracol;
- Manter e conservar durante o período mínimo exigido na legislação vigente os documentos referentes ao cumprimento das obrigações da Bracol, enviando-os ao órgão público competente, quando necessário;
- A contratação e o monitoramento de fornecedores deverão basear-se em critérios técnicos, legais, econômicos, ambientais, sociais e éticos, conforme as normas internas aplicáveis. A Bracol poderá realizar diligência prévia, avaliação de riscos, consultas a cadastros públicos, análise documental, auditorias, solicitação de plano de ação corretiva e monitoramento de fornecedores críticos;
- Cumprir todas as políticas divulgadas pela empresa;
- Todos os clientes, fornecedores, parceiros, investidores e órgãos oficiais devem ser tradados de forma imparcial e justa;
- A Bracol não estabelecerá ou manterá relações comerciais com terceiros que pratiquem corrupção, fraude, trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao de escravo, tráfico de pessoas, discriminação grave, violações de saúde e segurança ou danos ambientais relevantes. Serão considerados, conforme aplicável, o CEIS, o CNEP, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão e demais bases oficiais. Violações poderão resultar em plano corretivo, suspensão ou encerramento da relação e comunicação às autoridades.

Os procedimentos internos visam o constante aperfeiçoamento dos padrões de excelência profissional.

11. Propaganda e Marketing

Todo o material de propaganda e marketing da Bracol deve ser a expressão da verdade e não deve ser enganoso ou abusivo. A vinculação da imagem da empresa deverá se dar de forma clara, completa, acessível e despida de omissões ou contradições.

12. Confidencialidade

Informações confidenciais e dados pessoais de clientes, fornecedores, parceiros, investidores, colaboradores e órgãos públicos deverão ser tratados de acordo com a necessidade de acesso, a legislação aplicável, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, e os controles internos de segurança da informação. É proibido acessar, compartilhar, copiar, alterar, destruir ou utilizar informações para finalidade não autorizada.

As referidas informações devem ser tratadas com o mais alto nível de confidencialidade, não devendo ser divulgadas, salvo em caso de expressa autorização ou requisição judicial.

As questões confidenciais não devem ser discutidas em lugares onde podem ser ouvidas, tais como elevadores, corredores, restaurantes, aviões ou táxis. As cópias desnecessárias de documentos confidenciais devem ser rasgadas ou destruídas de outra forma.

A obrigação de manter o sigilo de informações confidenciais permanece na hipótese de afastamento ou desligamento do colaborador, dirigente ou conselheiro. Após o desligamento ou afastamento do integrante da Bracol, é vedada a cópia ou retenção de quaisquer documentos que contenham informações confidenciais. Incidentes, perda de documentos, acesso indevido, vazamento de dados, tentativa de fraude ou outra situação de segurança da informação deverão ser comunicados imediatamente pelos canais internos definidos.



13. Presentes, cortesias e pagamentos

É proibido aos dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral da Bracol oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou receber presentes, favores, empréstimos, serviços, pagamentos ou tratamentos especiais capazes de influenciar indevidamente uma decisão ou gerar aparência de favorecimento de pessoas ou organizações que façam ou procurem fazer negócios com a Bracol. Também são proibidos suborno, propina e pagamentos de facilitação, direta ou indiretamente, inclusive por intermediários.

A proibição de aceitação ou oferecimento destes objetos devem estar em conformidade com a Diretriz de Presentes, Brindes, Viagens, Refeições e Hospitalidades.

Os integrantes da Bracol devem posicionar-se contra o início ou a manutenção de re-lações de negócios com terceiros que lhes tenham oferecido benefícios injustificados, ou com os quais exista fundada suspeita de que isso tenha ocorrido.



14. Conflitos de interesses

Na execução de suas atribuições, dirigentes, conselheiros e colaboradores deverão prevenir, identificar e comunicar conflitos reais, potenciais ou aparentes entre interesses pessoais e os da Bracol. existência de um conflito não constitui, necessariamente, uma infração; contudo, sua omissão ou a participação indevida da pessoa envolvida na análise ou na tomada de decisão poderá configurar violação a este Código. A pessoa envolvida deverá declarar prontamente o conflito, abster-se de participar da respectiva análise ou decisão e seguir as orientações do Comitê de Compliance.

Os conflitos de interesses poderão ocorrer, entre outras, nas seguintes situações:

- Manutenção de relações comerciais ou financeiras, na qualidade de representante da Bracol, com empresas nas quais o dirigente, conselheiro ou colaborador possua interesse ou participação, direta ou indireta, ou que mantenham vínculo com pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal;
- Contratação, indicação, avaliação ou participação em decisões relacionadas a parentes até o terceiro grau, inclusive pessoas com as quais o dirigente, conselheiro ou colaborador mantenha relação de intimidade ou interesse pessoal;
- Exercício de emprego externo ou envolvimento em outra atividade profissional que interfira no cumprimento das obrigações assumidas perante a Bracol, comprometa sua imparcialidade ou concorra com as atividades da empresa;
- Desvio de finalidade das atribuições profissionais, em benefício próprio ou de terceiros e em prejuízo dos interesses da Bracol;
- Obtenção de proveito pessoal, direto ou indireto, mediante a utilização, por si ou por terceiros, de equipamentos, recursos, documentos, dados, informações confidenciais ou quaisquer outros bens pertencentes à Bracol.

Poderá ocorrer de os membros dos Conselhos Deliberativos da Bracol deparar-se com a necessidade de tomar uma decisão que represente um conflito entre seus interesses pessoais e os da Bracol.

Nessa hipótese, o conselheiro deverá declarar formalmente seu impedimento perante os demais membros do respectivo órgão estatutário, afastar-se das discussões e abster-se de participar da análise e da votação. A declaração do conflito, bem como a natureza e a extensão do interesse envolvido, deverá ser registrada na respectiva ata de reunião.

15. Relacionamentos

15.1 Clientes, Fornecedores, Parceiros, Investidores e Órgãos Públicos

O relacionamento dos dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral da Bracol com clientes, fornecedores, parceiros, investidores e órgãos públicos deve pautar-se:

- Na observância da Lei nº 12.846 dde 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), das regras de concorrência leal, das relações contratuais e dos direitos individuais, sendo proibidos suborno, fraude, combinação de preços, divisão de mercado, troca indevida de informações concorrencialmente sensíveis, manipulação de licitações e qualquer vantagem indevida a agente público ou privado;
- No fornecimento em prazo adequado de informações claras, precisas e transparentes, evitando-se o tratamento preferencial, seja por interesse, seja por sentimento pessoal.

No que se refere especificamente ao relacionamento com os clientes e investidores, é muito importante que os colaboradores da Bracol não transmitam, em conjunto com informações ou esclarecimentos solicitados, eventuais convicções pessoais que possam influenciá-los na tomada de decisões que versem sobre o seu investimento.

15.2 Fornecedores e Prestadores de Serviços

Os fornecedores e prestadores de serviços são uma extensão da Bracol, razão pela qual os dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral deverão manter com estes um relacionamento respeitoso e de confiança.

O relacionamento de todos os dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral com os fornecedores e prestadores de serviços deve se pautar na negociação e/ou contratação sob critérios técnicos, profissionais e éticos, segundo as necessidades da Bracol.

As negociações e contratações deverão observar a legislação e os critérios de compras sustentáveis. Não serão admitidos fornecedores ou subcontratados que pratiquem trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao de escravo, tráfico de pessoas, retenção de documentos, discriminação, corrupção, violações graves de saúde e segurança ou danos ambientais relevantes. A Bracol incentivará a correção das não conformidades e poderá suspender ou encerrar a relação diante da gravidade, reincidência ou ausência de ação corretiva.

Toda solicitação de uso ou referência ao nome, marca, logotipo, sigla ou qualquer símbolo identificador da Bracol por fornecedores e prestadores de serviços, seja qual for objetivo da utilização e o meio de comunicação pretendido, deve ser analisada pela Diretoria Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo.

15.3 Entidades de Classe

A Bracol reconhece e respeita o direito de todos os trabalhadores à liberdade de associação, filiação ou não filiação sindical, representação e negociação coletiva, sem interferência, discriminação, intimidação ou retaliação. A empresa manterá diálogo respeitoso e de boa-fé com sindicatos e representantes legitimamente constituídos, e nenhum colaborador será prejudicado em razão de atividade sindical lícita ou representação dos trabalhadores.

15.4 Imprensa

Saber conduzir o relacionamento com a imprensa com transparência e respeito é uma atitude fundamental para garantir uma imagem coerente com os valores da Bracol.

Todo dirigente, conselheiro ou colaborador em geral não deve dar informações e/ou entrevistas sem prévia autorização dos dirigentes da Bracol. Além de ser proibida, a comunicação inadequada pode resultar em danos sérios ao nome e à imagem da Bracol.

Na hipótese de ser contatado por um membro da imprensa, peça imediatamente ao responsável por sua área ou a qualquer superior hierárquico que lhe indique a gestão de Marketing e Comunicação da Bracol que está autorizado a prestar a informação e/ou entrevista solicitada.

Sempre indique a gestão de Marketing e Comunicação em casos de prestar informação para imprensa.

16. Violações ao Código de Ética

Compete aos dirigentes, conselheiros e colaboradores em geral zelar pelo cumpri-mento deste Código de Ética e agir preventivamente na adoção de medidas que inibam eventuais irregularidades.

Constituem violações a este Código, entre outras condutas, a prática, o incentivo, a tolerância, o acobertamento ou a omissão deliberada diante de situações de assédio moral, assédio sexual, assédio eleitoral, discriminação, intimidação, perseguição, ameaça, violência, abuso de autoridade ou retaliação.

Todos os relatos serão analisados de forma responsável, confidencial, imparcial e tão célere quanto possível, com respeito à dignidade das pessoas envolvidas, proteção de dados, presunção de não culpabilidade e oportunidade de manifestação. Medidas preventivas poderão ser adotadas para proteger pessoas e preservar provas, sem impor transferência, isolamento ou prejuízo injustificado à vítima ou ao denunciante de boa-fé.

As pessoas envolvidas deverão colaborar com a apuração, prestar informações ver-dadeiras e preservar a confidencialidade do procedimento. É proibido destruir, alterar, ocultar ou manipular documentos, mensagens, imagens, gravações ou qualquer outro elemento relacionado aos fatos investigados.

Quando confirmada a violação, serão adotadas medidas corretivas e disciplinares proporcionais à natureza e à gravidade da conduta, à função e responsabilidade da pessoa envolvida, aos danos causados, à reincidência e às demais circunstâncias do caso. As medidas poderão incluir orientação, advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual e encaminhamento às autoridades competentes, sem prejuízo das responsabilidades trabalhistas, civis, administrativas ou criminais aplicáveis.

A aplicação das medidas internas ocorrerá sem discriminação, favorecimento ou proteção decorrente do cargo, função, tempo de empresa ou posição hierárquica do responsável.

Além disso, todos devem empenhar-se na apuração de possíveis infrações ao disposto neste Código de Ética, prestando informações aos seus superiores hierárquicos ou dire-tamente ao Comitê de Compliance, quando estas forem verificadas, para que as ações disciplinares adequadas possam ser tomadas.

A inobservância dos princípios éticos descritos neste Código de Ética ou qualquer outra ação ou omissão que cause prejuízos materiais ou à imagem da Bracol terão por consequ-ência rígidas ações disciplinares que poderão resultar no desligamento do co-laborador ou na destituição do dirigente ou do conselheiro, sem prejuízo das medidas

judiciais cabíveis.

Você poderá relatar tais violações através do site https://www.contatoseguro.com.br/bracol.

As possíveis infrações éticas serão analisadas pelo Comitê de Compliance ou por instância independente quando houver conflito de interesses, com critérios objetivos e não discriminatórios. Será assegurada à pessoa denunciada ou investigada oportunidade de manifestação, sem prejuízo da proteção da vítima, das testemunhas e do denunciante de boa-fé. A conclusão deverá ser fundamentada e as medidas aplicadas deverão ser proporcionais e registradas.

A Bracol repudia trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório, servidão por dívida, tráfico de pessoas e qualquer condição análoga à escravidão. A empresa adotará medidas de prevenção, verificação, diligência e resposta em suas operações e relações comerciais, respeitando a proteção integral de crianças e adolescentes e as normas aplicáveis à aprendizagem profissional, reafirmando seu compromisso inegociável com a ética, os direitos humanos e o cumprimento rigoroso das legislações trabalhistas nacionais e internacionais, por qualquer parte interessada elencada nesse código de ética.

Acesse:

www.bracol.pro > Menu A Bracol > Canal de Ética

Escaneie pelo celular

o QR CODE ao lado e acesse o canal

17. Em caso de dúvidas

Lembre-se de que situações conflitantes com o Código de Ética ou que não estejam aqui previstas podem surgir de forma inesperada em seu cotidiano. Neste caso, entre em contato imediatamente com seu superior hierárquico ou diretamente com o Comitê de Compliance, explique o ocorrido e peça orientação.

Situações não previstas serão avaliadas pelo Comitê de Compliance e, quando necessário, pela Diretoria, observados a legislação, os valores da Bracol e as políticas relacionadas. Este Código será revisado periodicamente e sempre que houver alteração legal relevante, mudança de riscos, resultado de auditoria ou necessidade de melhoria. A efetividade será acompanhada por indicadores consolidados, como cobertura de treinamentos, relatos recebidos, prazos de apuração, medidas corretivas, reincidências, casos de retaliação e abrangência das avaliações de fornecedores, preservados o anonimato e os dados pessoais.

Termo de adesão

Declaro que recebi, examinei e compreendi na íntegra o Código de Ética da Bracol, e me comprometo a cumpri-lo integralmente no desempenho das minhas atividades.

Nome Completo

Área/Departamento

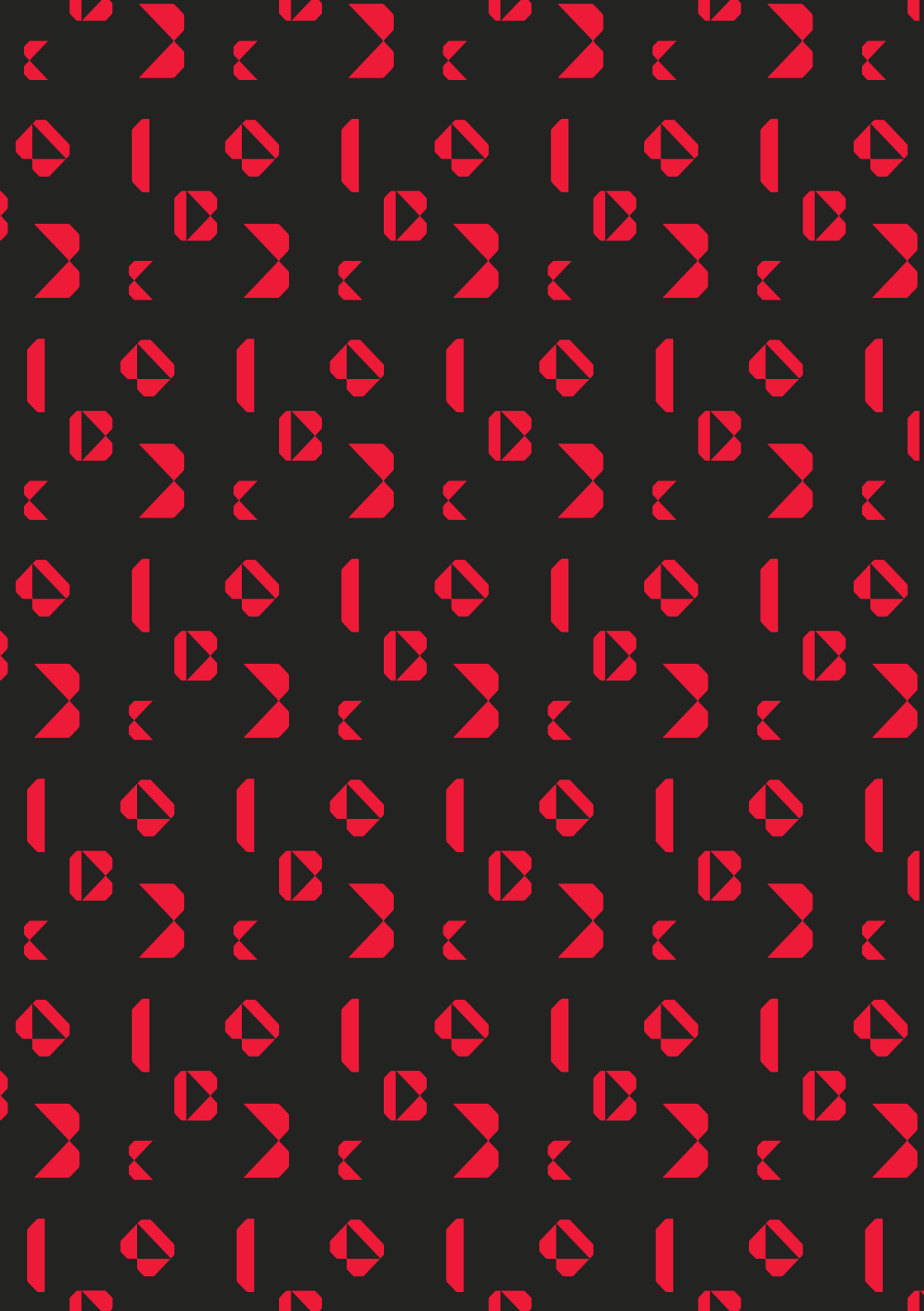
Número de Registro

_____/_____/_____

Data

Assinatura

BRACOL



BRACOL