CÓDIGO

DE ÉTICA E CONDUTA

Brasal

Brasal

Elaborado em setembro de 2004

11ª revisão em setembro de 2021

SUMÁRIO

RECADO DO ACIONISTA 6

APRESENTAÇÃO 8

REGRAS GERAIS 9

OBJETIVO DO CÓDIGO 10

SEJA INTEGRO 11

SEM RETALIAÇÃO 11

PESSOAS 12

RESPONSABILIDADES
DAS LIDERANÇAS 12

RESPONSABILIDADES
ORGANIZACIONAIS 14

CONDUTA E INTEGRIDADE 16

ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL 16

ZELO PATRIMONIAL 17

MÍDIAS SOCIAIS 17

CONDUTA E IMAGEM PESSOAL 18

CONFLITOS DE INTERESSES 18

PRESENTES, CONVITES
E OUTRAS VANTAGENS 19

EXERCÍCIO DE ATIVIDADES
EXTERNAS..... 20

ATIVIDADE POLÍTICA PESSOAL 20

COLABORADORES COM GRAU
DE PARENTESCO 21

ORGANIZAÇÕES EXTERNAS,
ÓRGÃOS PÚBLICOS OU IMPRENSA..... 22

CLIENTES E
FORNECEDORES..... 23

CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES 23

PARCERIAS DE NEGÓCIOS 23

FUSÕES, AQUISIÇÕES E OUTRAS
OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS 24

EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO 24

GOVERNOS E INSTITUIÇÕES 26

COOPERAÇÃO E RELACIONAMENTO
COM O GOVERNO E LEGISLAÇÃO.....26

FAVORECIMENTO DA EMPRESA 26

SOCIOAMBIENTAL 27

COMPROMISSO COM AS
COMUNIDADES E O MEIO AMBIENTE 27

COMUNIDADES LOCAIS 28

UTILIZAÇÃO DE RECURSOS
RENOVÁVEIS E NÃO RENOVÁVEIS 28

INTELIGÊNCIA
COMPETITIVA 28

CONCORRÊNCIA 28

APLICAÇÃO E
RESPONSABILIDADES 29

GESTÃO E CANAIS
DE ACESSO 31

RECADO DO ACIONISTA

Quando pensamos na conduta esperada por todos aqueles que se relacionam com a Brasal, a primeira coisa que vem à mente é atenção ao próximo. Nós na Brasal pautamos nossa conduta baseada na regra de profundo respeito ao próximo. Esta máxima deve estar em cada ação e em cada atitude do nosso dia a dia na empresa.

Essa forma de pensar e de conduzir nossas ações diárias está diretamente relacionada com nossa Cultura de Realização, que se baseia em relações de confiança que inspiram o empreendedorismo e a vontade de fazer mais e melhor e com os Valores da Brasal:

Pessoas, Confiança, Excelência, Evolução e Marca.

Devemos sempre fazer nossas escolhas e tomarmos nossas decisões tendo como pilares essas premissas, de forma a gerarmos nossos resultados baseados na confiança nas pessoas, na excelência, sempre em busca de evolução, credibilidade e reconhecimento da Marca Brasal. Portanto construímos esse Código de Conduta como uma importante ferramenta no processo de aprimoramento da Governança Corporativa, para apoiar as motivações e decisões de cada um de nós, sempre com zelo pela transparência quando expostos a situações difíceis ou desconfortáveis.

Aos líderes e gestores peço que estimulem em suas equipes uma postura de integridade.

A aplicação desses princípios devem estar presentes no dia a dia da Brasal e fazer parte do jeito de ser de todos profissionais.

Obrigado,

Osório Adriano Neto

APRESENTAÇÃO

Colaborador (a)

Você está recebendo o Código de Conduta da Brasal. Este documento é composto por orientações que nossos colaboradores devem seguir na condução de suas atividades, nas tomadas de decisões e nos comportamentos, fazendo com que nossas ações sejam exemplares para todas as partes interessadas com as quais nos relacionamos.

Oriente-se pelas diretrizes definidas neste Código. Cada um de nós tem o dever de reforçar atitudes positivas e o cumprimento das regras descritas neste documento junto aos nossos colegas de trabalho, parceiros, fornecedores e clientes praticando-as no dia a dia.

Recomendamos que você dedique um tempo apropriado para ler, conhecer e assimilar o seu conteúdo.

A identificação e aderência de cada um de nós à cultura corporativa, à nossa Missão, Visão e Valores, são indispensáveis para que a Brasal assegure a continuidade na busca da excelência do seu sistema de gestão.

Esperamos que este Código de Conduta sirva para reforçar ainda mais a **Cultura de Realização Brasal:** Cultura de resultados baseada em relações de confiança que inspira o empreendedorismo e a vontade de fazer mais e melhor. **Confiança Gera Resultado.**
Convidamos você a assumir o compromisso de observar e cumprir o Código de Conduta da Brasal.

Atenciosamente,

Diretoria da Brasal

REGRAS GERAIS DE ÉTICA

A ÉTICA é o ideal de conduta humana, que orienta cada ser humano sobre o que é bom e correto, orientando sua vida em relação a seus semelhantes, visando o bem comum. A ética no trabalho orienta não apenas o teor das decisões (o que devo fazer) como também o processo para a tomada de decisão (como devo fazer). Nossas preocupações diárias com a eficiência, competitividade e lucratividade não podem nunca prescindir de um comportamento ético.

O Código de Ética e Conduta da Brasal reúne um conjunto de orientações que devem ser utilizadas por todos da organização, de forma persistente e contínua no desempenho de suas atividades, a fim de proporcionar confiança a seus Colaboradores, Clientes, Fornecedores, Acionistas, Parceiros e a toda a Sociedade (Comunidade e Governo).

A aplicação consciente e racional dessas diretrizes propiciará, seguramente, o alcance da excelência da qualidade em todos os sentidos, ao mesmo tempo em que constituirá, nas mãos de todos os colaboradores, um instrumento para o seu próprio desenvolvimento.

OBJETIVO DO CÓDIGO

Este documento tem o objetivo de reforçar o compromisso da Brasal em conduzir os negócios com integridade, respeito ao próximo, às leis e regras que permitem o bom funcionamento da sociedade em geral.

Em relação às empresas e organizações, o código é uma representação de seus valores, o que coopera com a realização da Missão e da Visão da empresa. Ele orienta as ações de seus colaboradores ao mesmo tempo em que informa sua postura social a todas as partes interessadas.

Com base na Lei Federal 12.846/2013, a Brasal adota práticas para eliminar e coibir atos de corrupção em sua estrutura e operações. Estas práticas têm como objetivo a prevenção, o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis aos negócios e políticas internas da Brasal.

O Código de Conduta da Brasal tem ainda o objetivo de auxiliar os colaboradores e as partes interessadas a tomar decisões adequadas.

SEJA INTEGRO

Caso se depare com alguma situação que gere dúvida quanto à melhor decisão a ser tomada, faça as seguintes reflexões:

A situação é desconfortável?
É contra a lei?
Poderia prejudicar a reputação da Brasal ou de outras pessoas?

Se as respostas forem SIM, procure o seu Gestor ou um integrante dos Comitês indicados na contra capa desse documento, pois ele o ajudará a encontrar a melhor forma de lidar com a situação.

A Brasal leva todos os relatos de possível má conduta a sério. A investigação ocorrerá de forma imparcial e confidencial. A equipe determinará se o Código foi violado quais as ações a serem adotadas. Caso o seu nome faça parte da ocorrência, a Brasal espera sua cooperação plena e respostas a todas as perguntas de forma completa e honesta.

Sem Retaliação

A Brasal valoriza a ajuda de colaboradores que identificam problemas potenciais que demandem tratamento. Qualquer retaliação a colaboradores é uma violação do Código. O fato de um colaborador ter levantado uma preocupação honesta ou participado de uma investigação não pode ser a base para nenhuma ação prejudicial ao emprego, incluindo rescisão, rebaixamento, suspensão, perda de benefícios, ameaças, assédio ou discriminação. Se você trabalha com alguém que levantou uma preocupação ou forneceu informações em uma investigação, você deve continuar a tratar a pessoa com cortesia e respeito.

PESSOAS

As pessoas, como um valor para Brasal, têm o dever de cumprir todos os princípios deste Código, respeitando-os e contribuindo para sua eficácia e melhoria.

Reforçamos aqui algumas posturas que esperamos de todas as pessoas que se relacionam com a Brasal:

- Servir de exemplo de boa conduta para as demais pessoas de seu relacionamento. Na Brasal, a simpatia e empatia devem estar presentes no tratamento entre as pessoas.

- Promover a igualdade e a diversidade das pessoas, garantindo o direito de livre expressão no convívio diário com outras pessoas.

- Agir sem qualquer tipo de discriminação em processos internos da empresa (como recrutamento, promoções e acesso a treinamentos), ou no relacionamento entre colaboradores. Todos devem ser respeitados e possuir o mesmo acesso a oportunidades, independentemente de sexo, raça, idade, origem, estado civil, orientação sexual, religião, convicção política, necessidades especiais ou posição social.

- Respeitar e fazer cumprir as disposições constantes neste "Código de Conduta". O descumprimento desse código será avaliado e ações disciplinares serão aplicadas conforme a gravidade do ato praticado.

- Manter a privacidade das pessoas, especialmente no que se refere às informações pessoais que estejam sob a nossa guarda. Estas informações devem ser consideradas confidenciais e serem tratadas em conformidade com todas as leis de privacidade aplicáveis.

- Contribuir para a preservação de um ambiente saudável, evitando a divulgação de informações falsas (fakes) ou não oficiais (boatos). As dúvidas relacionadas a assuntos organizacionais devem ser esclarecidas junto aos gestores.

- Não oferecer ou aceitar qualquer tipo de facilitação ou suborno, relatando qualquer caso ao seu gestor ou ao Comitê de Ética. Nós não toleramos qualquer tipo de conduta que caracterize corrupção, ativa ou passiva, em consonância com a Lei 12.846/2013.

- Não cometer qualquer tipo de fraude, seja para benefício próprio ou para benefício da empresa. Nós não toleramos esse tipo de conduta.

- Preservar as informações confidenciais ou exclusivas da Empresa a que o Colaborador tem ou teve acesso durante a vigência do contrato de trabalho e, ainda, após o seu término, não compartilhando-as com os concorrentes e não divulgando os assuntos que constituam diferencial estratégico, tais como: políticas de preços, termos de contratos, resultados financeiros, tecnologias, projetos de inovação tecnológica de produtos, processos e serviços, Know-how, processos judiciais em andamento, desenvolvimento de novos serviços, pesquisa de

mercado, documentação técnica, estratégias e objetivos estratégicos, dentre outras informações.

• Informe ao seu gestor as ocorrências que possam de alguma forma gerar danos a reputação e a imagem da Brasal.

• Acionar o gestor imediato e/ou o Comitê de Ética quando identificar possível relacionamento entre colaboradores que cause coação, constrangimento, agressão física ou moral.

Responsabilidades das Lideranças

Gerenciar de forma exemplar, seguindo o conceito de "Portas e Caras Abertas", que consiste na comunicação direta e no livre acesso dos colaboradores aos seus líderes de modo que tenham suas ideias ouvidas e levadas em consideração, criando um ambiente de transparência e cooperação.

Promover uma administração participativa e leal baseada na comunicação, informando seus colaboradores sobre diretrizes, resultados, objetivos, metas e estratégias do negócio, e estimulando a liberdade de expressão e de opinião de todos.

Ser imparciais em suas ações, sempre tomando decisões baseadas em critérios técnicos e justos. Jamais devem constranger ou coagir seus subordinados, qualquer que seja a situação.

Manter e preservar um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, em que haja confiança, respeito e justiça, visando a valorização do ser humano, o seu bem-estar pessoal e qualidade de vida, procurando inclusive, estimular o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de todos os nossos colaboradores.

Responsabilidades Organizacionais

Assegurar a precisão de registros comerciais e financeiros é responsabilidade de todos, e não apenas papel do pessoal de contabilidade e finanças. Sempre registre e classifique as transações no período contábil, na conta e no departamento apropriados. Assegure que todos os relatórios às autoridades regulatórias sejam completos, justos, precisos, oportunos e compreensíveis. Jamais falsifique documento algum. Não distorça a verdadeira natureza de qualquer transação.

CONDUTA E INTEGRIDADE

Assédio moral ou sexual

O assédio moral é caracterizado principalmente pela **exposição das pessoas** a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas, prolongadas e/ou de forma sistematizada** durante o exercício de suas funções, em que predominam condutas negativas e relações desumanas e antiéticas de **longa duração,** ameaçando ou degradando o clima de trabalho.

Nós não toleramos esse tipo de comportamento. O colaborador que identificar situações dessa natureza tem o **dever** de comunicar o fato para que a empresa possa tomar as devidas atitudes.

Segundo a lei, o assédio sexual é **crime**, definido no artigo 216-A do Código Penal e consiste em constranger alguém para obter "favorecimento sexual" usando a condição de superior hierárquico ou ascendência não direta. Pode ser

pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática continuada dos atos constrangedores bem como: uma atitude física, como a tentativa de um beijo, um comentário insistente (como um convite para uma carona) ou até um gesto que cause constrangimento na outra pessoa e viole sua liberdade sexual.

Zelo Patrimonial Físico e Intelectual

Todos devemos zelar pelo patrimônio físico da empresa, que compreende as instalações, equipamentos, mobílias, materiais de consumo, e demais bens e recursos, cuidando para que seu uso seja feito com discernimento e racionalidade, buscando a excelência na qualidade dos trabalhos executados.

Da mesma forma, devemos zelar pelo patrimônio intelectual da Brasal, o que inclui a sua marca e logomarca, a tecnologia, as informações (financeiras, comerciais e outras), fórmulas, planos, estratégias e demais valores não físicos, que constituem a empresa Brasal. A má utilização ou a divulgação não autorizada dessas informações não será permitida, cabendo a cada um de nós adotar o procedimento ético de sigilo deste patrimônio mesmo após o término do emprego. O Fornecimento dessas informações não autorizadas é ilegal e pode resultar em processo criminal.

Mídias Sociais

Na WEB, assim como nas relações sociais de todo tipo, devemos evitar publicar conteúdo relacionado ao seu dia a dia na Brasal, ou a qualquer fato ou evento que aconteça ou seja noticiada no seu ambiente de trabalho. Todas as Empresas do Grupo Brasal possuem canais oficiais nas redes sociais e demais mídias digitais, em que veiculam as notícias que devem ser levadas a conhecimento público. A imagem (logomarca ou qualquer outro símbolo institucional) não deve ser utilizada na criação de sites, blogs ou perfis sociais de Colaboradores, parceiros, fornecedores ou clientes. De outra forma, a utilização de redes sociais para emissão de opinião ou conteúdo que faça qualquer referência à Brasal deve prezar sempre pela boa imagem da Empresa e ser clara e precisa, para

evitar interpretações equivocadas e que não correspondem à opinião da Brasal, nem de seus diretores ou administradores.

A utilização de e-mail corporativo deve se restringir a assuntos profissionais, e que estejam associados à rotina da empresa. Todos os conteúdos enviados ou recebidos por meio destas mensagens são de propriedade da Brasal, cabendo à mesma, portanto, o direito de utilizá-las e divulgá-las, mesmo após o término do vínculo de emprego.

Conduta e Imagem Pessoal

Todos devem manter conduta urbana quando estiverem usando uniforme, crachá ou roupa com a marca da nossa empresa ou de nossos parceiros, ou transitando em veículo logomarcado, cuidando da nossa imagem e das empresas detentoras das marcas que ela representa.
O colaborador deve também informar a nossos superiores sempre que presenciarmos ou tomarmos conhecimento de ocorrências que possam de alguma forma gerar danos a reputação e da imagem da Brasal.

Todos devem cuidar de sua imagem pessoal sempre que estiverem representando a Brasal, ou a seu serviço, para evitar que uma má impressão seja passada aos clientes, consumidores, fornecedores e público em geral, a respeito da organização.

Conflitos de Interesses, você sabe o que é?

É a situação em que o julgamento e a conduta profissional do colaborador podem ser influenciados pelos seus interesses pessoais, podendo leva-lo a agir contra os princípios ou interesses da empresa em benefício de seus próprios interesses.
Não será permitido o comércio interno ou externo de produtos adquiridos em condições privilegiadas por qualquer colaborador, uma vez que esta prática constitui concorrência com as atividades da própria empresa, prejudicando assim, a todos na organização.

Presentes, Convites e Outras Vantagens

No decorrer dos relacionamentos comerciais, é comum a oferta de brindes e cortesias por parte de fornecedores e clientes. Porém, para que se mantenha a ética nos negócios, deve-se determinar se esta oferta decorre de simples cortesia, e não esconde algum interesse suspeito ou desonesto.

A aceitação de comissões, propinas ou oferta de dinheiro proveniente de fornecedores e/ou clientes em troca de favorecimentos de quaisquer tipos deve ser considerada incorreta e antiética sob todos os aspectos.

Para tanto, define-se o seguinte como política de conduta:

- A aceitação de brindes e presentes de fornecedores deve ser considerada normal sempre que não superar o valor de R$200,00 e seja fornecido de forma espontânea e sem a expectativa de reciprocidade.

- Caso o presente exceda os limites definidos e não seja possível

devolvê-lo, por questões culturais ou de relacionamento, o item deve ser encaminhado ao Diretor Geral do segmento de negócio, que promoverá o sorteio entre os colaboradores da área.

- Viagens e estadias podem ser aceitas, desde que com fins estritamente profissionais, o que inclui, por exemplo, visitas a instalações comerciais e fabris, reuniões de grupos de trabalho, cursos, treinamentos e negociações que exijam presença física. Contudo, não deverá ocorrer o aceite deste tipo de ofertas no âmbito de um processo licitatório ou similar, qualquer que seja o fornecedor.

Exercício de Atividades Externas

Nós entendemos que é importante incentivar o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, pois assim estará agregando valor ao seu próprio negócio. Nesse sentido, as atividades externas, de caráter pessoal, exercidas pelos colaboradores, remuneradas ou não, devem ser consideradas normais e admissíveis, desde que não sejam conflitantes com os interesses da Brasal, ou nas quais o colaborador não se utilize de vantagens decorrentes de seu cargo na empresa. Sempre que estas atividades ocorrerem durante a jornada de trabalho, ou quando for necessário o uso de equipamentos da Brasal para sua realização, o colaborador deve solicitar autorização formal ao seu superior direto, que deverá, por sua vez, definir a razoabilidade do pedido.

Atividade Política Pessoal

Nenhum trabalho será afetado por opiniões políticas pessoais ou escolha em fazer contribuições políticas. No entanto, não use a reputação ou os ativos da empresa, incluindo seu tempo de trabalho, para promover suas próprias atividades ou interesses políticos.
Se você planeja procurar ou aceitar um cargo público, informe o seu Gerente e Diretor da área.

Colaboradores com Grau de Parentesco ou relacionamento amoroso

Poderão ser contratados colaboradores com qualquer grau de parentesco ou relacionamento amoroso, desde que não haja subordinação direta entre eles. Para maior transparência, no momento de sua contratação ou assim que percebido o fato, o colaborador deverá declarar formalmente se possui familiares na empresa, sendo considerada a omissão desta informação, uma falta grave. A mesma determinação deve ser seguida para prestadores de serviços.

Ao lidar com familiares ou amigos no ambiente de trabalho tome cuidado para garantir que seu relacionamento não interfira ou pareça interferir com sua capacidade de agir no melhor interesse da Brasal.

Caso tenha um familiar que seja colaborador, concorrente ou tenha um investimento com um cliente ou fornecedor, esses interesses financeiros não criam um conflito no âmbito deste Código.

A exceção ocorrerá caso tenha poder de decisão capaz de afetar diretamente a relação da Brasal e o referido concorrente, cliente ou fornecedor. Em qualquer uma dessas situações, todos devem solicitar aprovação por escrito da Diretoria Geral do segmento de negócio.

Informações a Organizações Externas, Órgãos Públicos ou Imprensa

É proibido o fornecimento de informações, de qualquer espécie e sobre qualquer tema, relacionadas à Brasal. Assim, é necessário encaminhar as Diretorias quaisquer solicitações de informações feitas por organizações externas, órgãos públicos ou imprensa.

CLIENTES E FORNECEDORES

Contratação de Fornecedores

A escolha e contratação de fornecedores devem basear-se em critérios técnicos, profissionais e éticos, e serem conduzidas por meio de processos pré-definidos que impossibilitem as decisões baseadas em interesses pessoais. Estas escolhas devem sempre assegurar à Brasal as melhores opções, considerando qualidade, capacidade de fornecimento, prazos e preços. Considerando-se estas premissas, não devem ser contratadas empresas nas quais nossos colaboradores possuam participação acionária ou interesse direto. Os pagamentos devem ser feitos apenas para a pessoa ou empresa que realmente forneceu os bens e serviços.

Parcerias de Negócios

Sempre que possível, optaremos por parcerias de negócios com clientes e fornecedores que estejam engajados em causas sociais e ambientais, ou que estejam dispostos a estas atividades. É expressamente proibido estabelecer qualquer tipo de parceria com pessoas ou empresas de reputação duvidosa, ou que exploram direta ou indiretamente mão-de-obra infantil ou condição análoga à de escravo, ou que não atendam à legislação em vigor, inclusive a ambiental.

A relação entre a Brasal e seus clientes e fornecedores deve ser harmoniosa e transparente, de forma a garantir a confiabilidade dos serviços contratados. Com este propósito, nós respeitaremos e cumpriremos os acordos firmados, prestaremos informações de forma clara, rápida e precisa, e agiremos com igualdade de tratamento, sem distinções movidas por interesses ou sentimentos pessoais. No caso de Clientes, para assegurar que a transparência no relacionamento seja mantida, qualquer colaborador que possua participação acionária ou interesse direto em

empresa que seja cliente ou potencial cliente de nosso negócio, deverá comunicar formalmente à sua diretoria ou gestão esta ambição.

Não ofereça, prometa ou forneça nada a um cliente ou fornecedor em troca de uma vantagem para a Brasal. Esperamos que nossos fornecedores não tomem nenhuma ação contrária aos princípios do nosso Código. Dessa forma, todos os responsáveis por cada relacionamento com fornecedores devem assegurar que a adesão ao Código de Conduta da Brasal seja uma condição do contrato do fornecedor.

Fusões, aquisições e outras operações societárias

Todas as operações societárias envolvendo terceiros devem zelar pela transparência e segurança. Portanto, todas as fusões, aquisições e outras operações societárias feitas pela Brasal devem ser realizadas com base nos dispositivos legais e precedidas de uma verificação de integridade das partes e riscos envolvidos e demais diligências compatíveis com a complexidade da operação.

Excelência no Atendimento

Os Clientes devem ser atendidos com atenção, cortesia, transparência e eficiência, qualquer que seja o canal de comunicação escolhido, respeitando sempre seus direitos segundo a legislação vigente.

As solicitações e sugestões dos Clientes devem ser registradas com receptividade e encaminhadas ao setor responsável com presteza e correção independentemente de sua área de atuação.

Todos devem responder aos questionamentos, mesmo que de forma negativa, de maneira adequada, cortês e nos prazos esperados.

Nosso foco é a satisfação e superação das expectativas dos Clientes, bem como a constante melhoria na qualidade e desempenho de nossos produtos e serviços.

GOVERNO E INSTITUIÇÕES

Cooperação e Relacionamento com o Governo e Legislação

Devemos nos relacionar de forma ética e responsável com o Governo Federal, Estadual ou Municipal, bem como com autarquias, empresas públicas ou de economia mista e suas instituições, cumprindo as legislações pertinentes e colaborando ao máximo com o desenvolvimento da nação.

Favorecimento da Empresa

Não permitimos ou aceitamos oferta de dinheiro, presentes ou serviços, direta ou indiretamente, a qualquer colaborador ou autoridade pública, objetivando-se a influência em decisões que venham a favorecer a Brasal ou seus parceiros.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL CORPORATIVA

Compromisso com as Comunidades e o Meio Ambiente

Nosso compromisso contínuo é de que nossos negócios sejam orientados por comportamentos éticos afim de contribuir para o desenvolvimento econômico, social e ambiental, minimizando os impactos sobre a qualidade de vida atual e futura de todos que sejam afetados por nós. Para isso gerenciamos nossas rotinas para cooperação e melhoria das condições ambientais para fortalecer o crescimento das comunidades e da sociedade, trabalhando inclusive para a disseminação de práticas saudáveis junto a seus fornecedores e clientes.

Como participante da vida econômica e social da comunidade, promovemos a diversidade de opiniões e culturas, e colaboramos para a preservação da qualidade de vida de todos. Mais que isso, reconhecemos a importância das comunidades para o nosso sucesso, bem como a necessidade de retribuir à sociedade uma parcela do valor agregado aos nossos negócios.

Comunidades Locais

Nos comprometemos a divulgar para as comunidades vizinhas as atividades internas que possam vir a lhes causar impacto significativo na rotina, ampliando sua interação com a sociedade, e demonstrando transparência e respeito.

Utilização de Recursos Renováveis e Não Renováveis

Como nos preocupamos com as entradas e saídas de materiais de seus processos produtivos, buscamos manter níveis razoáveis e controlados da utilização de recursos renováveis e não renováveis, tais como energia elétrica, água, e outros insumos necessários às atividades da empresa. Ao mesmo tempo, buscamos reciclar os refugos de sua operação por meio de processos e parcerias voltados a este fim.

INTELIGÊNCIA COMPETITIVA

Todos são incentivados a coletar, compartilhar e usar informações sobre nossos concorrentes, mas devem fazê-lo apenas de forma legal e ética. Assim como a Brasal valoriza e protege suas próprias informações não públicas, respeitamos as informações não públicas de outras empresas.

CONCORRÊNCIA

Mesmo por meio de seus representantes zelaremos pela pratica da ética e lealdade com nossos concorrentes, sempre se utilizando de comportamentos justos e corretos em nossos procedimentos comerciais. Não aceitamos comentários, insinuações, ou mesmo ações que prejudiquem a reputação de seus concorrentes ou seus materiais. Qualquer tipo de prática considerada imprópria à livre concorrência não é aceitável.

APLICAÇÃO E RESPONSABILIDADES

Este Código de Conduta deve abranger todos os assuntos tratados pela Brasal, incluindo decisões, estratégias, negócios, contratos, investimentos, compras, fornecimento e relações trabalhistas diretas ou indiretas. Para tanto, a Brasal estará empenhada no justo cumprimento deste Código, mesmo quando sua interpretação seja difícil.

Para gerir as diversas situações advindas da utilização deste Código, será estabelecido um Comitê com a incumbência de receber reclamações e questionamentos provenientes de colaboradores e partes interessadas, apurar os fatos, avaliar e julgar as ocorrências.

Conforme a situação e os assuntos tratados, outros colaboradores poderão compor o comitê, de forma temporária, reconhecendo a diversidade das pessoas e das opiniões, preservando o direito de livre expressão e julgamento de cada colaborador que integra a empresa. A aplicação da medida disciplinar, será efetuada pelo Gestor do colaborador e comunicada a área Gestão de Pessoas, mesmo que esta punição tenha sido recomendada pelo Comitê de Ética da Brasal.

Devido ao caráter dinâmico da nossa cultura caberá ao Comitê convocar reuniões para realizar revisões no Código de Conduta sempre que se entender necessário.

GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA BRASAL E CANAIS DE ACESSO

A Brasal possui um Comitê de Ética na Brasal Refrigerantes e Mineração Bom Jesus, e um Comitê de Ética Corporativo. Esses comitês tem o objetivo de avaliar relatos, ocorrências, revisar o código e esclarecer dúvidas e interpretações que possam existir em relação ao código.

Esses comitês possuem as seguintes formações:

COMITE DE ÉTICA BRASAL REFRIGERANTES E MBJ

Aline Ribeiro
Celso Couto
Lilian Nascimento
Mauro Brasil
Pedro Freitas
Cláudia Jeane
Wanessa Soares
Renata Barbosa

COMITÊ DE ÉTICA CORPORATIVO

Wendell Maurício de Lima Queiroz
Flavio Augusto Marinho Vidigal
Danilo Araújo

Para as demais empresas do grupo, você pode contar ainda com pontos de apoio, que denominamos de agentes de ética. Os agentes por empresa são:

AGENTES DE ÉTICA

Alison José Pires - Mineração Bom Jesus
Leidiana Santos - Brasal Combustíveis
Leonardo Lucídio - Brasal Incorporações
Maria Fabiana - SIA Park Hotel
José Augusto Gonzaga - Brasal Veículos
Rodrigo Castro - Brasal Energia

Os questionamentos, dúvidas e relatos de situações e ocorrências de possível violação ao Código de Conduta poderá ser feito por qualquer colaborador, por meio de carta, e-mail, intranet ou pessoalmente, junto aos integrantes do Comitê, **sendo opcional a identificação.**

Para que a apuração da ocorrência possa ser conduzida de maneira satisfatória, é importante que as informações contidas nos relatos estejam com quantidade de detalhes suficientes a permitir adequada avaliação do assunto, pois a ausência de informações pode frustrar a apuração.

Para comunicação disponibilizamos os seguintes canais de acesso:

- **INTRANET – acesse o link "Código de Conduta" na página inicial da intranet da Brasal ou pelo Portal Brasal, para consulta.**

- **INTERNET – acesse o link https://www.brasal.com.br/denuncias/ pelo Portal Brasal, para relatar o incidente.**

- **CARTA – deverá ser entregue na Área Gestão de Pessoas endereçadas ao Comitê de Ética (documento lacrado).**

- **E-MAIL - poderá ser encaminhado para comitedeeticaeconduta@brasal.com.br nos casos relacionados a Brasal Refrigerantes ou comitedeeticacorporativo@brasal.com.br**

- **PRESENCIAL – procurar algum integrante do Comitê de Ética ou o gestor de sua área para formalização da ocorrência.**

Brasal

Confiança gera resultado.

Brasal