

CÓDIGO DE CONDUTA



Sumário

03	MENSAGEM DA DIRETORIA
03	SOBRE O CÓDIGO
07	NOSSA EMPRESA
08	MISSÃO, VISÃO E VALORES
08	COMPLIANCE GRUNNER
11	COMPLIANCE TÉCNICO
12	CANAIS DE COMUNICAÇÃO
12	POLÍTICAS INTERNAS
13	RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES
13	RELAÇÕES COM CLIENTES
13	IGUALDADE E DIVERSIDADE
14	AMBIENTE DE TRABALHO
14	TRABALHO INFANTIL, ESCRAVO OU FORÇADO
15	SUSTENTABILIDADE
16	ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
16	AMBIENTE DE TRABALHO
17	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
17	INFORMAÇÕES SIGILOSAS E CONFIDENCIAIS
19	PRIVACIDADE DE DADOS
19	INVESTIMENTO SOCIAL, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS
20	BRINDES E PRESENTES
21	RELAÇÕES COM FORNECEDORES
22	RELAÇÕES COM CONCORRENTES
22	CONFLITO DE INTERESSES
23	CONTRATAÇÃO DE PARENTES
23	RELAÇONAMENTO COM A MÍDIA
24	SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO
25	COMPROMISSO COM QUALIDADE
25	COMBATE A CORRUPÇÃO
25	RELAÇÃO COM O PODER PÚBLICO E OS ÓRGÃOS REGULADORES
26	LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO
26	VIOLAÇÃO AO CÓDIGO

1. Mensagem da Diretoria

O Código de Conduta visa transmitir a importância de agir de forma íntegra, ética, honesta e responsável considerando as leis, os requisitos técnicos e os bons princípios de relacionamento entre nós, com nossos colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e com a comunidade da qual participamos.

Reforçando o nosso compromisso com altos padrões de ética e integridade, apresentamos a 2ª edição do Código de Conduta Grunner, o principal material do nosso Programa de Compliance.

“Nosso compromisso é reduzir riscos e aumentar a segurança e padronização dos processos da Empresa. Isso garante que leis, normas e outros padrões sejam cumpridos com ética e segurança.”

José Henrique Belei – CEO

2. Sobre o Código

Para que os objetivos da Grunner sejam alcançados, elaboramos este Código de Conduta, abordando os tópicos que devem orientar as relações internas e externas de todos os Integrantes da Organização, independentemente das suas atribuições e responsabilidades.

O Código de Conduta da Grunner constitui-se em um importante instrumento de apoio aos colaboradores, parceiros e terceiros, uma vez que auxilia na tomada de decisões com maior segurança, ajudando-os a alcançar com mais rapidez os objetivos sociais da instituição.

Diminuição dos riscos de atos ilícitos e conflito, sendo que, em caso de eventual desvio ou quebra de conformidade, atua de maneira a identificar, responsabilizar e corrigir a falha de maneira rápida e eficaz.

A Grunner preza pelas boas práticas e por uma gestão transparente e deseja, por meio do seu Código de Conduta, alcançar com maior solidez os seus objetivos estratégicos, além de contribuir efetivamente para: o fortalecimento da credibilidade; a qualidade das ações ofertadas; a melhoria dos níveis de governança e atuação focada em práticas de prevenção, reduzindo todo e qualquer tipo de exposição a riscos.

A supervisão, a autonomia e comprometimento com o Programa de Compliance são compromissos da Alta Direção da Grunner.

2.1 Utilizando o Código

Como colaboradores, somos responsáveis por aplicar e cumprir o Código de Conduta Grunner, e é de nossa responsabilidade:

- Entender e atender a todos os requisitos deste Código e políticas internas;
- Tomar medidas para garantir que as partes que realizam negócios em nome da Grunner o façam de forma consistente com nossos valores fundamentais;
- Reportar imediatamente se tiver dúvidas ou preocupações e nunca encorajar ou permitir que alguém seja retaliado por levantar uma preocupação;
- Nunca ignorar uma possível violação ao Código;
- Promover um ambiente de trabalho positivo em que somente sejam aceitáveis os comportamentos legais e adequados.

COLABORADOR



Antes de agir, pergunte a si mesmo:

- **Valores:** Estou respeitando os valores da Grunner?
- **Consciência e Percepção:** Estou comprometendo minha integridade ou a integridade da Grunner ou de terceiros? Estou tratando os outros da maneira como espero que me tratem?
- **Lei e Segurança:** As minhas ações são legais e estão em conformidade com os padrões da nossa profissão?
- **Reputação:** Minhas ações prejudicam a reputação da Grunner?
- **Impacto Pessoal e Familiar:** Nessa situação, como eu orientaria um membro da minha família a agir?

O colaborador Grunner recebe uma cópia do Código de Conduta e, se necessário, deve buscar o pleno esclarecimento de suas disposições junto ao Líder direto, ao Líder desse e assim sucessivamente, até que considere ter obtido a compreensão necessária para pautar sua conduta como Integrante da Organização.

De um modo geral, as questões éticas não são criadas pelas pessoas que as enfrentam. Elas surgem diante das pessoas em função da diversidade de situações que se apresentam nas ações pessoais e profissionais. As definições contidas neste Código permitem avaliar e identificar grande parte destas situações, evitando comportamentos considerados não éticos, mas não detalham, necessariamente, todas estas situações.

Não buscar o pleno esclarecimento das dúvidas ou ignorar a ação questionável própria ou de terceiros que tenha reflexo sobre a organização, seja omitindo-se, dela alegando desconhecimento de natureza, não é conduta aceitável

Assim, caso surjam dúvidas sobre qual conduta adotar ou caso tenha conhecimento de violação a este Código ou a seus desdobramentos por parte de qualquer pessoa, o Colaborador não poderá se omitir e deverá levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto de forma aberta e sincera.

Todos têm o dever de comunicar eventuais atos e posturas que não pareçam corretas em qualquer aspecto. Não será permitida e tolerada qualquer retaliação contra quem, de boa-fé, relate conduta ilegal ou não conforme com as orientações estabelecidas neste Código de Conduta. A violação deste Código estará sujeita à medida disciplinar.

3. Nossa Empresa

A Grunner foi criada a partir de um conceito de inovação para atender as necessidades dos produtores de cana-de-açúcar, pelos irmãos Henrique, Lívia e Mateus Belei, tradicionais produtores de cana de Lençóis Paulista (SP). Os testes nas lavouras da família tiveram início muito antes da Grunner ser constituída como empresa, o que aconteceu em 2018.

O desafio: mecanizar a lavoura de cana priorizando sustentabilidade.

A ideia: adaptar máquinas para a lavoura quando todos estavam adaptando a lavoura para as máquinas.

O projeto: transformar um caminhão em uma máquina agrícola.

Incomodados com o chamado “pisoteio” nas linhas de cana, os irmãos Belei adaptaram um caminhão para executar a operação de colheita e aplicação de insumos. A estratégia aumentou a produtividade da fazenda, contribuiu para reduzir custos e ajudou no combate das emissões de carbono no processo agrícola.

Desde 2019, a empresa mantém uma parceria com a Mercedes-Benz, o que permitiu que os caminhões da marca alemã recebessem o protocolo de tecnologia das Smart Machines da Grunner. O sucesso dessa união fez com que as máquinas da Grunner fossem incluídas no ranking dos dez principais produtos da história da Mercedes, em 2021.

Atualmente nosso principal mercado é o sucroenergético e possuímos produtos em desenvolvimento e projetos especiais para os mercados de grão, florestal e mineração.



- SEMENTE
- SUSTENTABILIDADE
- CICLO DE NASCIMENTO E CRESCIMENTO



- MAIS VERDE
- MÁQUINAS INTELIGENTES
- PRESERVAÇÃO DO SOLO



4. Missão, Visão e Valores Grunner

Missão: Oferecer soluções inovadoras que entreguem resultados superiores e sustentáveis.

Visão: Ser referência em máquinas inteligentes com soluções inovadoras e sustentáveis.

Valores: Foco do Cliente, Valorização de Pessoas, Conhecimento, Simplicidade, Excelência.

5. Compliance Grunner

5.1 O que significa Compliance?

O termo compliance significa “estar, agir em conformidade”. Estar em conformidade com leis, notadamente com a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13), regulamentos, normas, políticas, procedimentos e manuais.

No sentido amplo, Compliance é um sistema de gestão de riscos de conformidades mandatórias. Deve estimular e promover voluntariamente iniciativas que agreguem valor à Empresa e, que uma vez formalizadas, se tornam obrigatórias.

“A ética e a idoneidade são fundamentais em todas as nossas atitudes. Agir em “compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual para todos da Grunner”

5.2 Qual o Papel do Compliance?

O papel do Compliance na Grunner é zelar pela integridade da empresa e seus integrantes. Tem a responsabilidade de disseminar a importância do norteamento das ações pela ética e o cumprimento das legislações, conscientizando todos os integrantes da Empresa sobre as questões que envolvem os temas tratados nesse Código. Também é seu papel receber e dar encaminhamento às reclamações e denúncias recebidas pelos canais de comunicação da Empresa.

5.3 Cultura de Integridade Grunner

A Cultura de Integridade baseia-se num conjunto robusto de normas, políticas internas, processos e ferramentas capazes de prevenir, detectar e corrigir as atitudes que desviam do “certo a ser feito”.

Constitui-se, assim, numa “estrutura organizacional” pautada pela ética e transparência nas relações de trabalho, na condução de negócios e em todas as atitudes e decisões das pessoas.

5.4 Como Garantir a Integridade em Nossa Empresa?

Para que a integridade seja incorporada ao ambiente organizacional da Grunner é importante que a organização estabeleça um conjunto de princípios e elementos, aliados às regras e procedimentos internos que servirão de guia para orientar a atuação e o comportamento de todos os seus dirigentes e colaboradores, tanto no âmbito interno quanto na relação com parceiros e terceiros em geral.

5.5 Elementos do Compliance da Grunner:



5.6 Programa de Compliance da Grunner

O Programa de Compliance Grunner institui mecanismos para atuar na prevenção, detecção e combate à prática de atos lesivos ou de corrupção, bem como promove a implantação de princípios éticos, código de conduta, adoção de políticas e procedimentos de integridade, com vistas a criar um ambiente institucional íntegro e prevenir o envolvimento de seus colaboradores e gestores em atos lesivos contra a própria Empresa, contra os seus parceiros e terceiros em geral.

5.7 O que é uma decisão ética?

Sugerimos que, na dúvida sobre a ética de uma decisão ou ação, pensemos:

- Esta decisão pode atrapalhar o meu sono?
- É contrário às normas da Grunner e/ou à Legislação Brasileira?
- Terá consequências negativas para mim ou para a Grunner?
- Ficaria envergonhado se os outros soubessem que eu decidi fazer isso?

Se a resposta for SIM a QUALQUER uma das perguntas acima, saiba que NÃO se trata de uma decisão ética.

FAZER O CERTO MESMO QUANDO NINGUÉM ESTÁ OLHANDO É A MELHOR MANEIRA DE AGIR DE FORMA ÉTICA.

6. Compliance Técnico

A Grunner possui três canais de comunicação, e recomenda o seu uso sempre que necessário.

- **Canal Ético:** Externo e 100% anônimo. Deve ser usado para relatos sobre possíveis irregularidades detectadas. Seu acesso é através do site da Grunner: www.grunnertec.com.br/canalEtico.php
- **Ouvidoria:** Externo e requer identificação. Utilizado para dúvidas, sugestões, críticas do público externo. Seu acesso é através do e-mail: ouvidoria@grunnertec.com.br
- **QR Code Assim que se Fala:** Interno e 100% anônimo, seu acesso é via QR Code, que está espalhado em pontos estratégicos da Grunner.

6.1 É seguro utilizá-los? É possível fazer uma denúncia anônima?

Os canais de comunicação são completamente seguros e confiáveis, dispõem de garantias que asseguram o profissionalismo, a confidencialidade, o sigilo, a proteção ao relator e a proibição de retaliação.

A Grunner aceita a formalização de relatos anônimos e assegura a proteção ao relator de boa-fé durante toda a apuração dos fatos.

Os colaboradores são periodicamente treinados quanto ao uso dos canais.

7. Canais de Comunicação

A Grunner assume como **condição irrestrita a observância dos requisitos de compliance em seus processos e produtos** pelos seus colaboradores e parceiros de negócios, para oferecer as soluções inovadoras e entregar resultados superiores e sustentáveis, obedecendo os seus valores de excelência, valorização de pessoas e foco do cliente, pilares da sua filosofia empresarial.

8. Políticas Internas

Aliadas ao Código de Conduta, as políticas internas constituem o conjunto de normas fundamentais da Grunner, pois representam importantes instrumentos de gestão de riscos e controles internos, estabelecendo regras e procedimentos, forma de atuação, e de relacionamento com colaboradores, parceiros e terceiros, dentre outras.

CÓDIGO DE CONDUTA



POLÍTICAS INTERNAS
POLÍTICAS DO RH



NORMAS E
PROCEDIMENTOS
OPERACIONAIS



9. Responsabilidade dos Integrantes

Todos os Integrantes da Grunner são responsáveis por exercer suas atividades com transparência e obediência à lei, respeito aos direitos humanos e aos princípios e às orientações da Grunner. Cada Integrante, portanto, é responsável pelo cumprimento e difusão deste Código de Conduta.

Havendo dúvida quanto às disposições deste Código de Conduta ou à integridade de qualquer ato, o Integrante deve buscar o apoio do seu Gestor direto, do Gestor deste, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada. Não é conduta aceitável pela Grunner ignorar a ação questionável, omitindo-se ou alegando desconhecimento de sua natureza.

10. Relações com Clientes

Foco do Cliente é um dos Valores Grunner. A Missão da empresa é “oferecer soluções inovadoras que entreguem resultados superiores e sustentáveis.” Esses são fundamentos que norteiam a estratégia Grunner voltada para atender a necessidade do seu Cliente, entregando-lhe soluções, produtos e serviços com excelência em qualidade, produtividade e inovação, na forma e prazo adequados.

11. Igualdade e Diversidade

Não se admite na Organização qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de raça, cor, nacionalidade, origem, religião, gênero, orientação sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura, deficiência física ou outras características pessoais.

A Grunner é contra qualquer forma de violação aos Direitos Humanos, incluindo práticas de tortura, qualquer tipo de violência, discursos discriminatórios, entre outros atos que ofendam a dignidade da pessoa humana em sentido amplo.



12. Ambiente de Trabalho

A Grunner espera respeito e uma conduta honesta nas relações entre seus integrantes, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função. Acredita que a chave do sucesso empresarial está em uma equipe competente, capacitada, entrosada, motivada e que age com respeito mútuo, dedicação e compromisso.

A execução dos trabalhos deve sempre estar pautada na transparência, segundo os princípios deste Código, bem como as normas e políticas internas. Sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da Grunner e a preservação de seu nome e imagem são esperados de todos.

13. Trabalho Infantil, Escravo ou Forçado

A Grunner não tolera o uso de trabalho infantil, condições análogas ao trabalho escravo ou forçado em toda a cadeia de negócio e não admite práticas incompatíveis com o respeito à dignidade humana. Contrata o trabalho de menores de 18 anos apenas na condição legal de menor aprendiz, obedecendo às diretrizes do Estatuto da Criança e do Adolescente. A jornada de trabalho e a prática de horas extras estão adequadas à legislação e aos acordos coletivos de trabalho, assim como os direitos de remuneração e benefícios.

A Grunner jamais apoiará ou ocultará práticas que promovam, facilitem, permitam ou perpetuem o trabalho infantil, forçado ou escravo. Não manterá relações comerciais com empresas que tenham essas práticas em seu histórico.

14. Sustentabilidade

Sustentabilidade é princípio declarado na nossa missão: “Oferecer soluções inovadoras que entreguem resultados superiores e sustentáveis” e entendemos sustentabilidade como o crescimento estruturado e socioambientalmente equilibrado da cadeia de valor integrada da qual fazemos parte.

A integração dos pilares ESG transversalmente na nossa estratégia, decisões, processos e relacionamentos é compromisso diário de todos os colaboradores da Grunner.

A estrutura de Governança é sólida no Conselho e seus Comitês, que direcionam e fortalecem o papel do Presidente de orquestrar o crescimento estruturado da Empresa.

Auditoria Externa para as Demonstrações Financeiras, gerenciamento de projetos e sistemas de gestão integrado garantem a transparência e a segurança dos processos. A estrutura de Compliance lidera a prevenção e mitigação de riscos.

Em seu pilar social, a Grunner garante direitos e questões de igualdade, inclusão e bem estar psicossocial para seus colaboradores, assim como explicita a mesma exigência para seus clientes e fornecedores. Participa da sua comunidade, em programas estruturados, com apoio financeiro e/ou doação de materiais, e com projetos de voluntariado.

Ambientalmente, esforços são para estimular a consciência de reutilização e redução do uso de materiais, estimulando o uso responsável de recursos e a menor geração de resíduos.

Ressalte-se a grande contribuição ambiental dos produtos Grunner na redução do CO₂, um dos principais gases do efeito estufa, seja pela redução da emissão e/ou pela maior fixação do Carbono no solo.



15. Assédio Moral e Sexual

O **assédio moral** no ambiente de trabalho é toda conduta com o intuito de humilhar, constranger, desqualificar e diminuir psicologicamente o colaborador. Nem sempre é por meio de palavras. Gestos e ações também podem configurar assédio moral. Exemplos: ordens abusivas, ameaças, chantagens, ofensas verbais.

O **assédio sexual** também é uma forma de constrangimento, com o objetivo de obter favores de caráter sexual, seja por meio de falar, seja por meio de atitudes.

A **Grunner repudia todas as formas de assédio no ambiente de trabalho.**

16. Ambiente de Trabalho

Cabe aos Integrantes zelar pela conservação dos ativos da Grunner, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos, dentre outros. O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da Organização devem ser restritos à atividade profissional do Integrante. Só é permitido o uso de equipamentos, sistemas e programas de computador adquiridos e licenciados para uso pela Empresa. Não são admitidas cópias não autorizadas ou obtidas ilegalmente de quaisquer materiais, sistemas e softwares produzidos por terceiros.

17. Segurança da Informação

A Grunner tem consciência da importância de manter suas informações corporativas protegidas e dos impactos decorrentes de incidentes de segurança. Nesse sentido está comprometida a adotar em suas atividades os pilares da segurança da informação:

- **Confidencialidade:** proteção de informações consideradas sigilosas contra vazamentos e acessos não autorizados;
- **Integridade:** preservação da confiabilidade, precisão, atualização e consistência das informações, evitando-se a modificação indevida de documentos;
- **Disponibilidade:** acessibilidade adequada às informações necessárias para o desempenho de suas atividades.

Para garantir a segurança das informações, é necessário adotar algumas medidas de proteção, tais como: (i) Não compartilhar senhas e credenciais de acesso da Grunner; (ii) Armazenar documentação e informações de forma adequada e segura na rede ou na nuvem; (iii) Manter seus equipamentos, sistemas operacionais, aplicativos e sistemas sempre atualizados; (iv) Ter cuidado ao clicar em links desconhecidos e ao baixar anexos de e-mails suspeitos.

18. Informações Sigilosas e Confidenciais

Alguns colaboradores da Grunner têm acesso a informações consideradas sigilosas ou confidenciais. São exemplos de hipóteses legais de sigilo:

- Segredo comercial e industrial;
- Sigilo bancário e fiscal;
- Segredo de justiça.

Logo, todos os dados relativos às propostas comerciais, contratos, projetos, especificações e desenhos técnicos, orçamentos, contabilidade e finanças, planilhas de custos, acordos, investimentos, entre outros devem ser devidamente protegidos e classificados na proporção de seu grau de sigilo e de sua importância estratégica. Trata-se de dados cuja divulgação pode eventualmente acarretar a responsabilização ou prejuízos estratégicos para a Grunner.

Quando houver dúvida sobre o sigilo das informações, bem como sobre a possibilidade de divulgação, a gestão e, se for o caso, os Canais de Comunicação deverão ser consultados.

Caso haja requisição oficial de informações por parte de qualquer autoridade, após manifestação e com o devido acompanhamento (em conjunto) do setor de compliance da empresa, os dados poderão ser fornecidos nos termos da requisição realizada.

Será de propriedade exclusiva da Grunner todo material, qualquer que seja sua natureza, desenvolvido por seus Colaboradores, isoladamente ou em colaboração, no decorrer do contrato de trabalho ou da prestação de serviços. Entende-se por propriedade exclusiva: invenções, documentos, correspondências, desenhos, especificações ou outros documentos decorrentes da atividade profissional. É obrigação dos Integrantes salvaguardar as informações confidenciais da Empresa, incluindo segredos comerciais, informações tecnológicas, planos e propostas de negócios, planos de investimento, lista de clientes, estratégias de marketing e de vendas, bem como diferenciais tecnológicos e informações obtidas em virtude do trabalho cotidiano na empregadora.

Os Colaboradores não podem revelar fora do âmbito profissional fatos ou informações de qualquer natureza, dos quais tenham tido conhecimento em decorrência das suas atribuições, bem como devem proteger informações e sistemas contra modificação, destruição ou acesso não autorizado.

O compartilhamento dessas informações será aceito quando se fizer necessário, como parte de suas responsabilidades de trabalho, devendo, obrigatoriamente, ter a autorização expressa da empresa.

Os Integrantes devem seguir à risca as regras apresentadas no Contrato de Confidencialidade que é assinado no momento da admissão.

19. Privacidade de Dados

A Grunner tem como compromisso a transparência, confiança e respeito pela privacidade de seus colaboradores, clientes e parceiros, bem como preza pela proteção e segurança dos seus dados pessoais.

Para tanto, realizamos o tratamento de dados pessoais para propósitos legítimos, limitado ao mínimo necessário para atender as suas finalidades, garantindo aos titulares, exatidão, clareza, relevância e atualização dos seus dados pessoais, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento.

Possui um programa de privacidade e proteção de dados pessoais, DPO, canal para reporte de incidentes, política interna, aviso de privacidade externo, e colaboradores treinados para reforçar o tratamento adequado dos dados pessoais nas áreas, em atenção as leis nacionais e internacionais, em especial, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em caso de dúvidas relacionadas a proteção de seus Dados Pessoais, disponibilizamos um canal de contato apropriado: dpo@grunnertec.com.br

20. Investimento Social Doações e Patrocínios

As ações de investimento social da Grunner têm como público-alvo a Sociedade, em especial, as comunidades dos municípios onde está inserida e seus entornos, bem como onde os seus clientes atuem.

As diretrizes que regem o Investimento Social Privado estão alinhadas ao negócio da empresa, aos seus objetivos estratégicos e aos pilares de sustentabilidade da Grunner, de forma a promover o engajamento da Empresa na gestão sustentável da sua Rede de Valor e geração de riqueza para a Sociedade, e os critérios estão definidos em Política Interna própria, alicerçada neste Código de Conduta da Grunner e seu Programa de Compliance.

É vedado aos investimentos sociais:

1. Serem oferecidos, prometidos ou concedidos a Agentes Públicos, partidos políticos e candidatos a cargo público, salvados casos de doações públicas permitidas por lei;
2. Serem oferecidos, prometidos ou concedidos a Beneficiários e/ou projetos que tenham princípios incompatíveis aos da Grunner
3. Terem finalidade de influenciar a ação, obter ou conceder vantagem indevida de Agentes Públicos e Privados, incluindo fornecedores e parceiros;
4. Serem realizados por meio de dinheiro em espécie;
5. Serem realizados por Colaborador em nome da Grunner;
6. Serem destinados a atividades não relacionadas estritamente às ações de impacto na sociedade.

21. Brindes e Presentes

Para os fins deste Código, “Brindes” e “Presentes têm o seguinte significado:

- **Brindes:** itens promocionais sem ou com baixo valor de mercado, que contenham o logotipo da empresa.
- **Presentes:** todo item dado, oferecido, prometido por ou para colaborador ou representante da nossa Organização que não se encaixe na definição de brinde.

Colaboradores e representantes só poderão aceitar, dar, oferecer ou prometer brindes e/ou presentes até o limite de 10% do salário-mínimo vigente.

Caso o colaborador receba um brinde ou presente que ultrapasse o critério acima estabelecido, o referido brinde ou presente deverá ser entregue à área de Compliance que fará o registro do item e o destinará para doação interna (via sorteio), mediante aprovação da Diretoria e reporte ao Comitê de Ética. O mesmo critério vale para brindes ou presentes recebidos em mais de uma unidade e endereçados a qualquer departamento da Grunner, ainda que dentro do limite de valor permitido.

22. Relações com Fornecedores

A identificação e a contratação de fornecedor de produto ou prestador de serviço devem sempre ter por finalidade o melhor interesse da Empresa e estar balizadas por critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira etc.

São vedados os negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa ou que não respeitem as normas e as exigências deste Código. Sem prejuízo do disposto neste item, caso algum Integrante deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço com o qual tenha relação familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, tal Integrante deverá comunicar seu Gestor direto que deverá dar conhecimento ao Departamento de Compliance antes de conceder autorização para este fim.

Abominamos a prática de suborno. Oferecer dinheiro ou outros bens e valores para obter vantagens ou privilégios contrários à lei, ao dever ou à moral é passível de sanção. Também, não são admitidas vantagens indevidas, obtidas por meio da manipulação de informação, ou de intimidação, coerção, coação, constrangimento, práticas de concorrência desleal, ou situações que caracterizem conflito com os negócios da Empresa.

22.1 Compliance em Compras:

Relacionamentos saudáveis e abertos com todos os fornecedores e potenciais fornecedores são importantes para o sucesso de nossos negócios. Por isso, estamos comprometidos em operar um processo de aquisição justo e equitativo.

Os fornecedores podem ter impacto significativo na lucratividade e reputação por meio de suas ações. Portanto, é importante que potenciais fornecedores sejam claramente informados sobre expectativas e necessidades de negócios da Grunner.

O processo de compras deve:

- a) Proteger os interesses da Grunner em todas as negociações, garantindo o cumprimento deste Código de Conduta;
- b) Recusar presentes e/ou entretenimento de qualquer natureza em benefício próprio, por influência de compra, evitando conflito de interesse.
- c) Zelar para que as informações confidenciais e de propriedade da Grunner e dos fornecedores sejam usadas apenas para fins comerciais relevantes.

23. Relações com Concorrentes

A Grunner tem consciência da importância de adotar práticas de conformidade com a ordem econômica e a legislação de defesa de concorrência, notadamente a Lei 12.259/2011.

A concorrência leal deve ser elemento básico em todas as operações da Empresa. Comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou que contribuam para a divulgação de boatos sobre eles são proibidos. Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a Empresa espera ser tratada.

A Grunner não aceita que seus colaboradores ou qualquer um de seus representantes utilize de meios que incitem concorrência desleal ou mesmo que colaborem indiretamente com tais práticas por meio de informações compartilhadas.

É proibido por lei fornecer informações de propriedade da Empresa a concorrentes.

24. Conflito de Interesses

Na condução das suas responsabilidades profissionais e nas suas ações pessoais, os Integrantes devem zelar para que não haja conflito de interesse, nem que haja danos à imagem da Organização. Os conflitos de interesse

são, em geral, facilmente percebidos e podem ser sempre evitados. Algumas vezes, contudo, surgem situações que podem gerar dúvidas e que devem, então, ser discutidas com o Gestor direto, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada. A título de exemplo, seguem algumas situações em que o Integrante pode se ver diante de um conflito de interesse: ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da Organização; dispor de informações confidenciais que, se usadas, podem trazer-lhe vantagens pessoais; aceitar tarefa ou responsabilidade externa de cunho pessoal que pode afetar seu desempenho na Empresa; aceitar presente, entretenimento, viagem, benefício direto ou indireto de terceiros, que podem ser interpretados como retribuição para obter posição favorável da Organização em negócio de interesse de terceiros; utilizar recursos e ativos da Empresa para atender a interesses particulares, dentre outros.

25. Contratação de Parentes*

A contratação de parentes de colaboradores é permitida, desde que os profissionais contratados sejam submetidos ao Processo Seletivo em condições de igualdade entre os demais candidatos e que entre os colaboradores não haja subordinação direta ou indireta e nem situações que caracterizem conflito de interesses.

26. Relacionamento com a Mídia

A assessoria de imprensa é responsável pelo relacionamento com os diferentes perfis de mídia. A gestão desse relacionamento é realizada através do departamento de marketing e comunicação, que pode ser contatado pelo e-mail marketing@grunnertec.com.br ou através do telefone (14) 99872-9244.

Os Integrantes devem estar atentos para não prejudicarem a imagem da Grunner e não devem discutir ou fazer comentários no ambiente da internet (incluindo-se mídias sociais, tais como: Facebook, Twitter, Instagram,

*De acordo com o Código Civil brasileiro, o parentesco é natural ou civil, conforme resulte de consanguinidade ou afinidade, sendo que o parentesco por afinidade se limita aos ascendentes, descendentes e aos irmãos do cônjuge ou companheiro.

LinkedIn, blogs, entre outras) ou em e-mails particulares sobre informações da Grunner, de qualquer natureza, que não sejam de domínio público e oficiais, disponíveis no site www.grunnertec.com.br ou em publicações corporativas. Comunicados oficiais em nome da Grunner só poderão ser feitos pelo seu porta-voz oficialmente indicado.

27. Saúde e Segurança no Trabalho

A Grunner está comprometida em prover local de trabalho seguro, produtivo e propício para que seus colaboradores possam trabalhar e progredir. Acreditamos que todos os acidentes, doenças ocupacionais e lesões são evitáveis e que os trabalhos devem ser feitos com segurança.

Todos os colaboradores devem assumir a responsabilidade por sua segurança individual.

Diante disso, esperamos que o nosso colaborador:

- a. Realize seu trabalho de maneira segura e responsável;
- b. Informe seu gestor direto sobre quaisquer problemas de saúde que o impeçam de cumprir seu dever adequadamente. Caso se envolva em algum acidente ou quase acidente relacionado ao trabalho, informe imediatamente ao seu gestor;
- c. Relate qualquer situação em que acredite que exista risco para segurança, saúde ou ao meio ambiente ao seu gestor imediatamente.

28. Compromisso com a Qualidade

A Grunner é completamente comprometida com a qualidade e segurança dos produtos que oferece aos seus clientes. Com uma equipe técnica qualificada, atende as legislações pertinentes, aplicando procedimentos adequados e monitoramentos contínuos.

Nosso programa de gestão da qualidade garante a autenticidade e qualidade dos nossos produtos.

29. Combate a Corrupção

A Grunner repudia práticas que caracterizem corrupção, fraude, propina ou suborno, de forma ativa ou passiva, e sua realização de qualquer forma. Caso ocorra, a Empresa tomará as ações legais cabíveis, que poderão incluir, entre outras, a denúncia do fato aos órgãos competentes. É vedado aos Integrantes ou fornecedores da Grunner realizar pagamentos, a título de gratificação, ou oferecer quaisquer vantagens a funcionários ou autoridades do governo para agilização de serviços ou ações administrativas, Lei 12.846/2013.

30. Relação com o Poder Público e os Órgãos Reguladores

A Grunner cumpre fielmente as leis que regulam a sua participação em relações com o Poder Público e os órgãos reguladores. Não realiza doações políticas e não autoriza que nenhum dos seus Colaboradores o façam em nome da empresa. Qualquer contribuição a candidato ou partido político, que porventura seja feita por Integrantes, terá caráter estritamente pessoal.

31. Liberdade de Associação

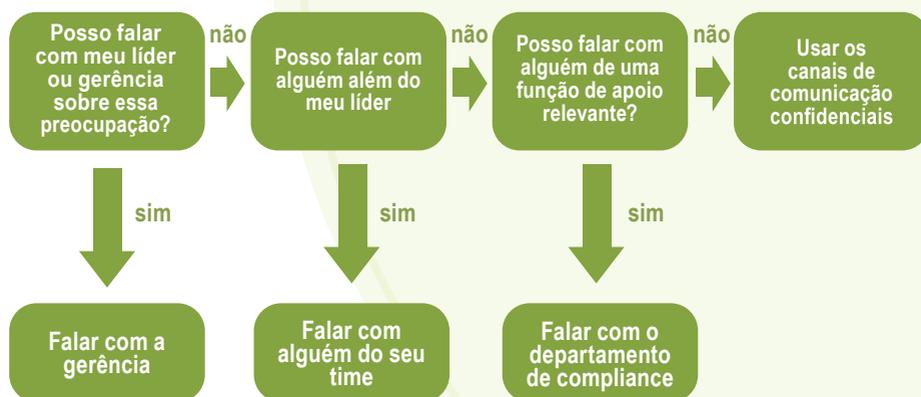
Mantemos relação de respeito com as diversas entidades de representantes dos Colaboradores, dentre elas os sindicatos. Não existe discriminação de grupos ou indivíduos atuantes nessas entidades. A relação se mantém no diálogo e respeito aos diversos pontos de vista na busca do melhor equilíbrio e solução das diversas situações.

32. Violação ao Código

Não existe jeito certo de fazer a coisa errada!

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de relatar condutas incorretas caso observem qualquer violação a este código.

Seu primeiro contato deve ser seu gestor imediato. Caso você não se sinta à vontade para compartilhar o problema com ele, pode usar os demais canais de comunicação existentes na Empresa.



Todos os relatos sobre a violação a este código são tratados prontamente, de forma justa e de acordo com nossas obrigações legais. Passam por uma revisão inicial e podem desencadear uma apuração, quando apropriado. O processo apuratório envolverá o Comitê de Ética, que poderá contratar

especialistas, a depender da gravidade do problema.

Os possíveis resultados de uma violação ao Código incluem:

- Ação gerencial corretiva, como feedback e aconselhamento;
- Medida Disciplinar, de acordo com a gravidade.

A Grunner espera que ao relatar uma má conduta, o relator coopere plenamente com todo o processo apuratório e mantenha confidencialidade do seu conhecimento e participação, quando se identificar.

Aqueles que responderem por uma má conduta devem obrigatoriamente:

- tratar todos os relatórios com seriedade e, sempre que possível, manter a confidencialidade das informações;
- responder prontamente as questões levantadas e de modo profissional;
- fornecer informações precisas;

Após todos os fatos terem sido apurados e comprovados, o Comitê de Ética deverá deliberar sobre as medidas disciplinares aplicáveis, considerando a gravidade, a boa-fé, as circunstâncias e as consequências do ato:

Gravidade: Leve Pequeno deslize de conduta Medida Disciplinar: Advertência escrita ou verbal	Gravidade: Média Deslize de conduta Medida Disciplinar: Suspensão.	Gravidade: Grave Conduta Inaceitável Medida Disciplinar: Demissão com ou sem justa causa.
---	---	--

Se aplica a todas as unidades desta empresa, aos seus colaboradores, terceiros, parceiros e clientes. Sendo, portanto, dever de todos cumprir e disseminar.

Este código foi elaborado pelo Departamento de Compliance da Grunner, em parceria com as áreas responsáveis pelos temas abordados nele, e aprovado pela Alta Direção. O Departamento de Compliance da Grunner está pronto para receber e sanar dúvidas, reclamações e comentários, através de seus canais de comunicações e/ou pessoalmente.

Acesse nosso site:



☎ (14) 3263-2632

📞 (14) 9 9646-9888

🌐 @grunnertec

