

TECNOLOGIA DO CAMPO. PARA O CAMPO.



CÓDIGO DE CONDUTA







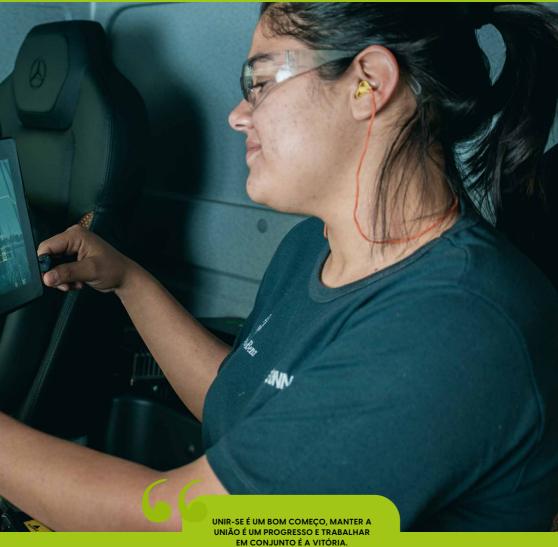
SUMÁRIO

- O4 MENSAGEM DA DIRETORIA
- O5 COMPLIANCE
- O7 MISSÃO, VISÃO E VALORES
- O8 RESPONSABILIDADE DOS INTEGRANTES
- O9 PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO
- 10 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
- 11 RELAÇÕES COM FORNECEDORES
- 12 CONFLITO DE INTERESSE
- 14 QUESTÕES SOBRE O ESTE CÓDIGO



GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER

GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER GRUNNER



HENRY FORD.

1. MENSAGEM DA DIRETORIA

Este código tem como objetivo transmitir como nós Integrantes da Grunner entendemos a importância de agirmos de forma ética, honesta e responsável considerando a ética, as leis, os requisitos técnicos e os bons princípios de relacionamento entre nós, com nossos fornecedores, clientes, parceiros e com a comunidade onde estamos inseridos.

Aqui, disponibilizamos ferramentas e caminhos para que qualquer pessoa possa nos comunicar casos de indícios de violação de leis, regulamentos, normas ou bons costumes, dentro e fora da empresa.

Convidamos todos a conhecer este Código e a refletir sobre como devemos agir diariamente para que nosso ambiente de trabalho seja exemplo de boas relações profissionais e pessoais que orgulhem a todos os colaboradores e parceiros Grunner, assim como nossa sociedade como um todo.

Se queremos uma sociedade mais justa e livre, cabe a cada um de nós agir, com o julgamento da própria consciência, de forma íntegra, dando exemplo de fazer a coisa certa sempre, independentemente de onde e com quem estivermos.

Atenciosamente.

Diretoria Grunner

2. COMPLIANCE

O termo compliance significa agir em conformidade com leis e regulamentos externos e internos, sendo fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. Agir em "compliance" é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador, cliente e fornecedor dentro da Grunner.

3. O PAPEL DO COMPLIANCE

O papel do Compliance na Grunner é zelar sempre pela integridade da empresa e seus integrantes. Para isso, 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 as questões tratadas nesse Código. Também é seu papel receber e dar encaminhamento a todas as reclamações e denúncias recebidas pelos canais de comunicação da Empresa.

4. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A GRUNNER

Somos encorajados a comunicar qualquer violação a este Código de Ética e Conduta, de forma honesta, justa e respeitosa. Garantimos a confidencialidade do relato a nós encaminhado, seja o relato feito de forma anônima ou identificado de qualquer natureza.

Precisa de Ajuda?

Por telefone:

(14) 3436-1903 / 3263-2632 - Institucional

(14) 99646-9888 - Comercial

Por Email:

contato@grunnertec.com.br

Solicite um retorno de chamada: Envie um email e entraremos em contato

Ouvidoria:

ouvidoria@grunnertec.com.br

Para sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias.



5. 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. SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA GRUNNER E SUA ABRANGÊNCIA

A Grunner tem como missão "Valorizar o relacionamento com nossos Clientes visando estruturar e oferecer soluções inovadoras que entreguem resultados superiores e sustentáveis" e tem a visão de futuro de "Ser referência em equipamentos autônomos e desejada por desenvolver projetos especiais". Para que esses objetivos sejam alcançados, elaboramos este Código de Conduta, abordando os tópicos que devem orientar as relações internas e externas de todos os Integrantes da Companhia, independentemente das suas atribuições e responsabilidades.

MISSÃO, VISÃO E VALORES GRUNNER

NOSSA MISSÃO

Valorizar o relacionamento com nossos Clientes visando estruturar e oferecer soluções inovadoras que entreguem resultados superiores e sustentáveis.

NOSSOS VALORES

- Simplicidade
- Excelência
- Conhecimento
- Valorização de Pessoas
- Foco do Cliente

NOSSA VISÃO DE FUTURO

Ser referência em equipamentos autônomos e desejada por desenvolver projetos especiais.

7. RESPONSABILIDADES 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.

8. RELAÇÕES COM CLIENTES

O Cliente satisfeito é o fundamento da existência da Grunner. Portanto, é princípio básico atendê-lo com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação. O cliente, ainda, deve ser atendido com cortesia e eficiência, sendo-lhe oferecidas informações claras, precisas e transparentes. Deve obter respostas às suas solicitações, ainda que negativas, de forma adequada e no prazo esperado.

9. IGUALDADE

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.

10. COMPLIANCE TÉCNICO

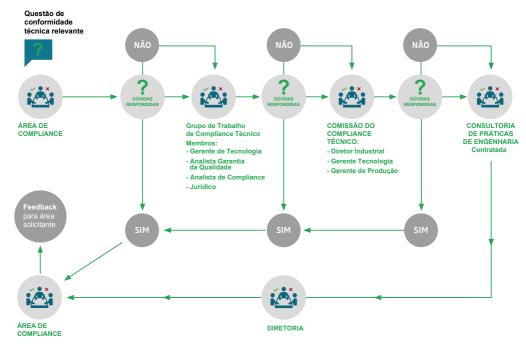
PRINCÍCIO DE COMPLIANCE TÉCNICO

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.

Para assegurar que os requisitos técnicos e legais dos seus produtos e serviços obedeçam às determinações técnicas, normativas, legais aprovados pela Grunner e pela Mercedes-Benz do Brasil, a Grunner mantém o Sistema de Gerenciamento de Compliance Técnico, com a seguinte estrutura:

PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO INTERFUNCIONAL

Liderado pelo Grupo de Trabalho de Compliance Técnico (GTCT) que analisa e valida os possíveis casos através da elaboração e recomendação de opções técnicas para questões de compliance técnico.



11. AMBIENTE DE TRABALHO

A Grunner espera respeito e uma conduta honesta nas relações entre seus integrantes, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função. Não são tolerados ameaças ou assédios de qualquer tipo. Sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da Grunner e a preservação de seu nome e imagem são esperados de todos.

12. 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.

13. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A Grunner repudia todas as formas de discriminação e de assédio moral, caracterizadas por condutas que evidenciam violência psicológica contra o Colaborador, tais como: calúnias, piadas ofensivas, comentários, condutas físicas ou verbais que causem humilhação ou constrangimento; bem como repudia e recrimina o assédio sexual, evidenciado no contato físico ofensivo, solicitações de favores de ordem sexual, ou ainda piadas de cunho sexual e discriminatório no ambiente de trabalho.

14. UTILIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DOS BENS DA ORGANIZAÇÃO

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.

15. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

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.

16. BRINDES

Os Brindes destinam-se a Clientes, Fornecedores e demais pessoas de relacionamento profissional dos Integrantes da Organização. Não devem constituir-se em forma de presentear, retribuir ou prestar satisfação de relacionamento estritamente pessoal. Entende-se por Brinde todo item de valor modesto que pode ser distribuído para atender às funções estratégicas de lembrança da marca e/ou agradecimento, como, por exemplo, canetas, cadernos e agendas. Os Integrantes não devem aceitar brindes que ultrapassem o valor de 10% do salário mínimo vigente.

17. 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 discutir o assunto com seu Gestor direto e obter autorização do mesmo 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.

18. RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A concorrência leal deve ser elemento básico em todas as operações da Empresa. Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes, nem que contribuam para a divulgação de boatos sobre eles. Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a Empresa espera ser tratada. É proibido fornecer informações de propriedade da Empresa a concorrentes.

19. CONFLITO DE INTERESSE

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 ou 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.

20. CONTRATAÇÃO DE PARENTES

A contratação de parentes de Integrantes é permitida, desde que os profissionais contratados sejam submetidos ao Processo Seletivo em condição de igualdade entre os candidatos. Os colaboradores podem trabalhar na mesma área, mas não deve existir subordinação direta entre eles e situações que caracterizem conflito de interesses.

21. COMBATE À 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 aqilização de serviços ou ações administrativas.

22. RELAÇÃO COM O PODER PÚBLICO E OS ÓRGÃOS REGULADORES

A Grunner cumpre fielmente as leis que regulam a participação de nas 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.

23. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Todos os Integrantes devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à saúde e segurança no trabalho. Sua postura deve ser de intolerância com os riscos sem controle e com a incidência de acidentes de qualquer natureza.

24. RELAÇÃO COM A IMPRENSA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES

Apenas profissionais autorizados pela direção da Empresa podem falar em nome da Grunner e fornecer informações sobre ela à imprensa ou a grupos externos. Os Integrantes devem estar atentos para não prejudicar a imagem da Grunner e não devem discutir ou fazer comentários no ambiente da internet (incluindo-se mídias sociais, tais como: Facebook, Twitter, Instagram, 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 https://grunnertec.com.br ou em publicações corporativas. Não é permitida a criação de páginas e/ou comunicados que envolvam nome, logotipo ou façam referências às áreas da Grunner. Dúvidas ou comentários sobre a Grunner postados por outras pessoas em perfis nas redes sociais dos Colaboradores devem ser encaminhados para a área de Marketing para os devidos esclarecimentos.

25. 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.

26. QUESTÕES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA

Cada Integrante Grunner recebe uma cópia integral do Código de Conduta e, se necessário, deve buscar o pleno esclarecimento de suas disposições junto ao Líder direto, ao Líder deste, e assim sucessivamente, até que considere ter obtido a compreensão que julque necessária para pautar sua conduta como Integrante da Organização, devendo, neste momento, registrar que está plenamente informado para tanto. 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, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável. Assim, caso surjam dúvidas sobre qual conduta a adotar ou caso tenha conhecimento de violação a este Código ou a seus desdobramentos, por parte de qualquer pessoa, o Integrante não poderá se omitir e deve levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto, de forma aberta e sincera.

Assim, todos os Líderes (e Liderados) têm a obrigação de avisar a seus Liderados (e Líderes) sobre eventuais atos e posturas por parte destes que não pareçam corretas em qualquer aspecto. Não será permitida e tolerada qualquer retaliação contra um Integrante que, de boa fé, relate uma preocupação sobre conduta ilegal ou não conforme com as orientações estabelecidas neste Código de Conduta. Ao agir da forma acima, o Integrante estará reforçando os princípios éticos da Organização e contribuindo para manter este Código sempre vivo e atual. O Integrante que violar este Código ou permitir que um Integrante de sua equipe o faça estará sujeito a ação disciplinar.





www.grunnertec.com.br







as novidades no Linkedin

