



IBRATEC

Código de Ética e Conduta

Prezados Colaboradores, Fornecedores e Prestadores de Serviços.

Estamos divulgando o nosso Código de Ética e Conduta, instrumento que contém as diretrizes e padrões de integridade e transparência que devem ser tornar referência para a atuação de todos, seja do público interno e externo referido neste documento.

A IBRATEC sempre adotou uma postura ética no relacionamento com seus colaboradores e na administração de seus negócios, fazendo com que a ética pessoal, profissional e empresarial seja um dos valores centrais de nossa cultura.

Esperamos que cada colaborador, fornecedor ou prestador de serviço perceba o Código como ferramenta de avanço em nossas relações e o pratique em suas atividades diárias, contribuindo para a sua disseminação.

A reputação e o sucesso da IBRATEC dependem de nós e uma conduta ética certamente nos levará adiante em nossos negócios, porém este Código não esgota todas as possíveis questões e dilemas que possam ser enfrentados por qualquer um de nós.

Portanto, em caso de dúvida, procure orientação, preferencialmente na Área de Recursos Humanos ou na Gerência responsável pelos setores.

A diretoria

Sumário

| | |
|---|---|
| CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA | 4 |
| 1. ABRANGENCIA | 4 |
| 2. PRINCIPIOS GERAIS: DA EMPRESA | 4 |
| 3. DA RELAÇÃO COM OS COLABORADORES | 4 |
| 4. DA RELAÇÃO COM OS CLIENTES | 6 |
| 5. DA RELAÇÃO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS | 6 |
| 6. DO COMPROMISSO SOCIAL | 6 |
| 7. DO MEIO AMBIENTE | 7 |
| 8. DA SEGURANÇA DO TRABALHO | 7 |
| 9. NORMAS INTERNAS AVULSAS | 7 |
| 10. INFRAÇÕES E DENÚNCIAS | 7 |
| 11. OUVIDORIA | 7 |

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1. ABRANGENCIA

O Código de Ética e Conduta abrange todos os empregados, administradores, prestadores de serviços e fornecedores, e ainda todo o público externo legitimamente interessado nas atividades da IBRATEC.

2. PRINCIPIOS GERAIS: DA EMPRESA

- 2.1. Agir de forma proativa, correta e transparente com os seus COLABORADORES, o Governo e a sociedade em geral.
- 2.2. Comprometer-se com a excelência dos serviços prestados.
- 2.3. Não admitir conduta guiada por qualquer preconceito, quer seja relacionado à raça, naturalidade, religião, ideologia, idade, sexo ou deficiência de qualquer natureza.
- 2.4. Não permitir ou aceitar que permitam atos de assédios e outras formas de violência no âmbito do trabalho que induzam a um ambiente de intimidação e constrangimento, psíquico ou físico em relação a qualquer pessoa.
- 2.5. Não se utilizar da mão de obra infantil em nenhum estágio da fabricação. Ressalvada a possibilidade da contratação de aprendizes conforme Lei específica.
- 2.6. Não aceitar ou autorizar que aceitem o trabalho escravo ou degradante.
- 2.7. Não admitir o uso, venda ou posse de drogas ou bebidas alcoólicas nas suas dependências, e ainda, não autorizar ou permitir que autorizem a permanência de qualquer indivíduo na área fabril ou seus acessos, que estejam sob efeito de tais substâncias.
- 2.8. Reconhecer a utilidade do processo de negociação sindical, onde o sindicato, legitimado por seus representantes, os representa com pragmatismo, objetividade e autonomia.
- 2.9. Manter o contato direto com os COLABORADORES, em busca de melhoria contínua nas relações de trabalho.
- 2.10. Prover política de benefícios e salários justos, que atendam no mínimo a legislação vigente ou Convenção Coletiva do Trabalho, salvo nos contratos especiais.
- 2.11. Assegurar que a carga horária semanal dos colaboradores não ultrapasse a previsão legal e garantir que, se houver horas suplementares, estas serão remuneradas com valor adicional de acordo com a legislação vigente ou Convenção Coletiva do Trabalho.

3. DA RELAÇÃO COM OS COLABORADORES

- 3.1. Não admitir ações de preconceito ou conduta abusiva nos processos de seleção, contratação, relacionamento, avaliação ou promoção.
- 3.2. Não contratar parentes (ascendentes e descendentes) ou afins, tais como, cunhados, tios, primos, genros, noras ou sogros, etc., para trabalharem sob subordinação direta (salvo casos excepcionais e autorizados pela diretoria).

- 3.3. Não admitir que o relacionamento de qualquer natureza, entre colaboradores possa gerar privilégios a qualquer um deles, ou afetar negativamente o cumprimento de suas atividades profissionais.
- 3.4. Não aceitar o tratamento entre colaboradores através de apelidos de nenhuma espécie.
- 3.5. Garantir a todos os colaboradores a privacidade e o sigilo das informações recebidas, salvo nos casos de solicitação judicial.
- 3.6. Exigir de todos os colaboradores, sem exceção, a Confidencialidade de todas as informações recebidas sejam elas patenteada ou não, de natureza técnica, operacional, comercial, jurídica, know-how, invenções, processos, formulas e designs, patenteáveis ou não, planos de negócio, métodos de contabilidade, técnicas e experiências acumuladas, documentos contratos, papéis, estudos, pareceres e pesquisas, transmitidas ao colaborador seja por qualquer meio físico (documentos, impressos, manuscritos, fac-símile, mensagens eletrônicas, fotografias), mídia eletrônica ou mesmo oralmente.
- 3.7. Exigir dos colaboradores a lisura e comprometimento no desenvolvimento das atividades atribuídas.
- 3.8. **Não aceitar e coibir condutas abusivas por parte dos COLABORADORES, quais sejam:**
 - 3.8.1 Realizar atividades paralelas que comprometa seu horário de trabalho ou desempenho na IBRATEC.
 - 3.8.2 Participar como titular, sócio, dirigente, funcionário ou prestador de serviço de empresa concorrente.
 - 3.8.3 Usar bens e serviços da IBRATEC em benefício próprio ou de terceiros, sem a devida autorização da Diretoria da IBRATEC.
 - 3.8.4 Beneficiar ou oferecer privilégio a fornecedores ou prestadores de serviços da IBRATEC, em troca de benefício próprio ou de terceiros.
 - 3.8.5 Solicitar patrocínios de fornecedores ou prestadores de serviços para atividades afins, sem a prévia autorização da Diretoria da IBRATEC.
 - 3.8.6 Aceitar convites para almoços, cafés, jantares ou qualquer tipo de confraternização ofertadas por fornecedores ou prestadores de serviços, sem a previa comunicação e autorização da diretoria
 - 3.8.7 Usar o prestígio do cargo ou informações privilegiadas da IBRATEC em benefício próprio ou de terceiros.
 - 3.8.8 Não cumprir o Regulamento de Uso da Tecnologia da Informação quando submetido.
 - 3.8.9 Quebra da Confidencialidade.
 - 3.8.10 Não apresentar índice satisfatório nos quesitos pontualidade e assiduidade.
 - 3.8.11 Promover ou divulgar política de qualquer natureza nas dependências da empresa, sem prévia e expressa autorização da Diretoria, bem como, valer-se do cargo ou utilizar o nome da IBRATEC para promoção neste meio.

- 3.8.10. Divulgar ou tomar parte na divulgação de notícias falsas, boatos, fofocas ou segredos alheios, no ambiente de trabalho.
- 3.8.11. Praticar atos de assédios e outras formas de violência no âmbito do trabalho a qualquer pessoa
- 3.8.12. Fumar em áreas proibidas (sinalizadas), coletivas ou fechadas (Lei 13.254/2009).

4. DA RELAÇÃO COM OS CLIENTES

- 4.1. Satisfazer e superar as necessidades e expectativas de seus clientes em termos de flexibilidade, pontualidade, qualidade, competitividade.
- 4.2. Primar pela qualidade das informações repassadas através de seus colaboradores, de forma a evitar informação incorreta, ou que induza ao erro, com relação aos serviços da IBRATEC.

5. DA RELAÇÃO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

- 5.1. Exigir a transparência e lisura no relacionamento de compra com seus fornecedores e prestadores de serviços.
- 5.2. Utilizar os seguintes critérios na seleção, desenvolvimento e relacionamento com fornecedores e prestador de serviço: qualidade, tecnologia, nível de serviço, competitividade e condição financeira.
- 5.3. Não aceitar a concessão de tratamento indevidamente diferenciado a qualquer fornecedor ou prestador de serviço.
- 5.4. Não aceitar o recebimento de comissões, presentes e privilégios de fornecedores e prestadores de serviços.
- 5.5. Não permitir que o relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços gere qualquer benefício ou privilégio indevido, de forma direta ou indireta, a parentes (ascendentes e descendentes diretos, irmãos, tios sobrinhos e cônjuges) ou afins, tais como, cunhados, genros, noras ou sogros, dos COLABORADORES.

6. DO COMPROMISSO SOCIAL

- 6.1. Incentivar a participação voluntária de seus COLABORADORES nas atividades que promovam o exercício da cidadania através do seu programa QVTI (Qualidade de Vida do Trabalhador da Ibratec).
- 6.2. Oferecer aos colaboradores a oportunidade para participar de ações de melhoria do meio ambiente, na empresa e na comunidade onde vivem.
- 6.3. Através de Cursos e palestras contribuir para o estabelecimento de clima favorável na relação trabalho & emprego e vida familiar.

7. **DO MEIO AMBIENTE**

- 7.1. Comprometer-se com a preservação do meio ambiente, especialmente nas localidades onde está instalada a sua fábrica.
- 7.2. Difundir entre seus COLABORADORES, fornecedores e comunidade, a preocupação com a preservação do meio ambiente.

8. **DA SEGURANÇA DO TRABALHO**

- 8.1. Buscar o aperfeiçoamento das condições de segurança em suas operações de trabalho e a redução das situações de risco.
- 8.2. Não autorizar a execução de nenhuma tarefa em condições de risco.
- 8.3. Proporcionar condições para que todos os colaboradores e fornecedores tenham conhecimento das medidas de segurança e proteção contempladas em normas internas ou contratos.
- 8.4. Exigir para que todas as medidas de segurança sejam praticadas sistematicamente por todos aqueles que se encontrem nas dependências da empresa.

9. **NORMAS INTERNAS AVULSAS**

As normas internas (NI) já editadas, ou aquelas que ainda serão, farão parte integrante deste código devendo receber o mesmo tratamento.

10. **INFRAÇÕES E DENÚNCIAS**

As infrações cometidas ao presente código serão tratadas de acordo com a legislação vigente (seja na esfera Civil, Penal ou do Trabalho), podendo inclusive, sendo uma das partes um colaborador, culminar com a dispensa por justa causa.

Não serão aceitas, nem tão pouco incentivadas às denúncias desprovidas de fundamento. As denúncias se for o caso, deverão ocorrer somente quando a parte interessada for detentor de provas concretas que comprovem a infração denunciada, sendo garantido o anonimato e confidencialidade das informações recebidas, assim como, o direito de defesa.

11. **OUVIDORIA**

As dúvidas, sugestões ou reclamações relacionadas a este CÓDIGO devem ser enviadas ao setor de RECURSOS HUMANOS, o qual será responsável pelas tratativas.

As denúncias poderão ser enviadas através do email ouvidoria@ibratecbrasil.com.br, caixa de sugestões ou através do ramal 2316, sendo garantido o sigilo total do denunciante.

Recebida a denuncia, será convocado um comitê, que ficará responsável pela análise e apuração dos fatos, o qual deverá ser composto por no mínimo três gestores, sendo obrigatório a participação do gestor do RH e do setor do denunciante.

Verificada a veracidade dos fatos estes serão submetidos a diretoria para análise final.

APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Este CÓDIGO foi aprovado pela DIRETORIA da IBRATEC e entra em vigor a partir desta data.

Curitiba, 01 de janeiro de 2017.

| |
|--|
| |
|--|

Histórico das revisões (mm/aaaa)

| | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---|---|---|---|
| 01/2017 | 12/2020 | 07/2022 | 05/2023 | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |
| / | / | / | / | / | / | / | / |