

CLASSE DE DOCUMENTO Código de Conduta	CÓDIGO CDC.LIN.001
---	------------------------------

TÍTULO CÓDIGO DE CONDUTA		
QUANTIDADE DE PÁGINAS 15	ELABORAÇÃO Fernanda Santos Barroso de Oliveira	APROVAÇÃO PRISCILA RAIMUNDI MONECHI NOSSA
REVISÃO NÚMERO 2	REVISOR DIANA AMARAL MITRI SANTOS	DATA DA REVISÃO 09/07/2026
MOTIVO DA REVISÃO Inclusão do item 4.9 e 5.8		

Mensagem da Diretoria

Na Brametal, agir com integridade e transparência vai muito além de cumprir leis e normas ou, simplesmente, proteger a imagem organizacional. Buscamos inspirar nossas famílias, colaboradores e parceiros a agir corretamente por convicção, incorporando o real espírito de humanidade, apoio e propósito.

Esse código, então, serve como guia no esclarecimento e disseminação das formas corretas de conduta, assim como meio de formalização do nosso compromisso com as regras e valores estabelecidos.

O nosso resultado não acontece e não pode acontecer a qualquer custo.

Contamos com seu compromisso.

Diretoria Brametal.

SUMÁRIO

Mensagem da Diretoria.....	1
1. INTRODUÇÃO	3
2. TERMOS E DEFINIÇÕES.....	3
3. JEITO BRAMETAL DE SER	5
3.1 Princípios Orientadores.....	5
3.2 Valores.....	5
3.3 Missão	5
3.4 Visão 2030.....	6
4. CONDUTA ÍNTEGRA	6
4.1 Clientes.....	6
4.2 Fornecedores e outro parceiros	6
4.3 Agentes e partes públicas.....	6
4.4 Sindicatos	7
4.5 Atividades político-partidárias.....	7
4.6 Comunicações em nome da Brametal	7
4.7 Brindes, presentes e hospitalidades.....	8
4.8 Doações, Patrocínios e terceiro setor.....	8
4.9 Patrimônio Brametal	8
4.10 Mídias sociais	9
4.11 Meio ambiente	9
4.12 Privacidade e proteção de dados pessoais	9
5. DESVIOS DE CONDUTA	9
5.1 Conflito de interesse e vínculos de parentesco ou afinidade	10
5.2 Assédio.....	11
5.3 Discriminação.....	11
5.4 Corrupção, suborno, propina, lavagem de dinheiro e facilitação.....	11
5.5 Fraude.....	12
5.6 Drogas e bebidas alcoólicas	12
5.7 Trabalho infantil e escravo.....	12
6. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA	13
6.1 Canal Confidencial (Canal de denúncias).....	13
6.2 Proteção Contra Retaliação	13
7. COMITÊ DE CONDUTA	14
8. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	14
9. OUTROS DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	15

1. INTRODUÇÃO

Esse código visa aplicar e disseminar o padrão de conduta da Brametal para todas as pessoas e entidades com as quais a Brametal mantenha vínculo direto ou indireto, incluindo, mas não se limitando, a seus conselheiros, diretores, membros de comitês, colaboradores, estagiários, jovens aprendizes, clientes, fornecedores e demais parceiros, bem como a quaisquer outros que atuem em seu nome ou em associação a ele.

O conteúdo deste código é baseado em valores, não pretendendo listar exhaustivamente todas as regras, condutas, situações e riscos possivelmente aplicáveis.

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

- **Assédio moral:** repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o indivíduo, ou grupo de indivíduos, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de prejudicá-los, diminuí-los, excluí-los de suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.
- **Assédio sexual:** constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, normalmente prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Essa conduta configura crime previsto no código penal brasileiro.
- **Agente público:** indivíduo que desempenha funções estatais. Por isso, o conceito inclui tanto o Chefe do Poder Executivo (em quaisquer das esferas), como os senadores, deputados e vereadores, os ocupantes de cargos ou empregos públicos da Administração direta dos três poderes, os servidores das autarquias, das fundações governamentais, das empresas públicas e sociedades de economia mista nas distintas órbitas de governo, os concessionários e permissionários de serviço público, os delegados de função ou ofício público, os requisitados, os contratados sob locação civil de serviços e gestores de negócios públicos.
- **Conflito de interesse:** situação em que o interesse pessoal pode sobrepor, interferir ou parecer interferir com o interesse da organização.
- **Corrupção:** uso indevido de poder público ou privado para obter vantagens pessoais a pessoas ou organizações. A corrupção pode ser ativa, quando alguém oferece, promete ou entrega algo de valor para influenciar as ações de um funcionário ou autoridade e passiva, quando o funcionário ou autoridade solicita ou aceita algo de valor em troca de favorecer quem oferece.

- **Discriminação:** tratamento injusto ou desigual de indivíduos com base em características pessoais, como raça, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência etc.
- **Ética:** princípios morais que guiam o comportamento e as decisões de uma pessoa ou organização.
- **Fraude:** ato intencional de engano com o objetivo de obter benefício financeiro ou pessoal de forma ilícita, antiética ou desonesta.
- **Hospitalidade:** item geralmente associado a hospedagem, transporte, alimentação ou entretenimento, como passagens aéreas, traslados, refeições, reservas em hotéis, participação em eventos, entre outros. Hospitalidades de natureza exclusivamente turística ou recreativa são consideradas como presentes.
- **Integridade:** adesão aos princípios e comportamentos éticos e morais, mantendo compromisso com a honestidade, transparência e justiça nas ações e interações ocorridas.
- **LGBTQIAPN+:** sigla que representa diferentes identidades e orientações sexuais, incluindo: lésbicas, gays, bissexuais, pessoas transgêneras, queer, intersexuais, assexuais, agêneros, pansexuais e não-binárias. O sinal de adição (+) abrange outras identidades de gênero e orientações sexuais que não estão representadas nas letras específicas da sigla.
- **Pagamento de facilitação:** pagamentos ou trocas de qualquer valor e natureza utilizados para distorcer ou acelerar processos com o objetivo de obter vantagem ilícita ou imprópria, seja em benefício próprio ou não.
- **Parceiro de negócio:** parte externa com a qual a organização estabelece, ou planeja estabelecer, forma de relacionamento de negócio. Inclui, mas não se limita a clientes, contratados, subcontratados, fornecedores.
- **Parte interessada (Stakeholder):** indivíduo, grupo ou organização que têm interesse ou é afetado pelas atividades, decisões e resultados da Brametal.
- **Parte pública:** agentes públicos, pessoas expostas politicamente ou quaisquer outras pessoas ou instituições públicas ou políticas.
- **Pessoa exposta politicamente (PEP):** indivíduo que exerce ou exerceu, nos últimos 5 (cinco) anos, no Brasil ou em países estrangeiros, cargos, empregos ou funções públicas de maior relevância ou poder decisório, assim como seus representantes, familiares e outras pessoas de seu relacionamento próximo, nos termos da Resolução COAF nº 40/2021.
- **Roubo/furto ou desvio de ativos:** apropriação ou direcionamento indevido ou ilegal de bem alheio.
- **Suborno:** ato de corrupção que envolve oferecer, dar, receber ou solicitar algo de valor como meio de influenciar as ações de um indivíduo em uma posição de poder ou autoridade.

- **Propina:** pagamento, favorecimento, benefício ou vantagem indevida envolvendo Agente Público com o objetivo de influenciar indevidamente decisões, distorcer processos administrativos ou obter favorecimento em procedimentos públicos.
- **Truste:** estrutura empresarial em que várias empresas, que já detêm a maior parte de um mercado, se ajustam ou se fundem para assegurar o controle, estabelecendo preços altos para obter maior margem de lucro.
- **Vantagem indevida:** benefícios, favores ou compensações obtidas de maneira ilícita, antiética ou desonesta, que violam leis, regulamentos, normas internas ou padrões éticos estabelecidos. São consideradas "indevidas", pois não são obtidas por meios legítimos ou justos.
- **Vínculos familiares ou afetivos:** relações de parentesco, casamento, união estável, namoro ou qualquer laço pessoal que possa influenciar decisões profissionais ou impactar a imparcialidade e a ética nas atividades relacionadas à Brametal.

3. JEITO BRAMETAL DE SER

3.1 Princípios Orientadores

- **Perenidade:** atuar no presente para que a Companhia seja relevante e rentável também no futuro, mesmo diante de adversidades ou transformações no ambiente de negócios.
- **Geração de Valor:** agir de forma obstinada nas soluções para os clientes e na excelência em tudo o que fazemos, atentos para impactar positivamente todos os *stakeholders* da Companhia.
- **Legado:** deixar uma marca positiva nos colaboradores, na sociedade e para as futuras gerações, sempre baseados em princípios éticos, valores fortes e ações sustentáveis.

3.2 Valores

- Segurança
- Clientes
- Pessoas
- Integridade
- Protagonismo
- Excelência
- Resultados

3.3 Missão

Contribuir para o desenvolvimento da infraestrutura no Brasil e no mundo.

3.4 Visão 2030

Ser um parceiro de relevância global no setor de energia.

4. CONDUTA ÍNTEGRA

A conduta esperada em atividades e atuações relacionadas à Brametal deve estar alinhada ao **Jeito Brametal de Ser**, bem como às diretrizes estabelecidas neste código e aos demais procedimentos e políticas internas aplicáveis. Essa conduta deve ser observada continuamente, especialmente, mas não se limitando, quando diante de:

4.1 Clientes

O relacionamento com nossos clientes deve ser norteado para oferecer produtos e serviços de qualidade, com excelência no atendimento, de maneira transparente, eficiente, eficaz, cortês e respeitosa, visando à plena satisfação dos nossos clientes e usuários.

Honestidade e transparência são cruciais no tratamento com clientes. Não repasse informações que não sejam verdadeiras ou se comprometa com algo que sabidamente não poderá ser cumprido. É obrigação de todos na Brametal a prestação de um serviço de qualidade, atendendo às solicitações e reclamações dos clientes com agilidade e eficácia. Em nenhuma hipótese nossos colaboradores promoverão ou celebrarão operações contrárias às regras legais, regulamentares, internas ou quaisquer outras que possam considerar-se, de modo razoável, eticamente censuráveis.

4.2 Fornecedores e outro parceiros

Consideramos nossos fornecedores e demais parceiros de negócio como aliados estratégicos na busca pelo desenvolvimento sustentável. Por isso, pautamos nosso relacionamento na transparência, equidade e respeito aos princípios da livre concorrência, sem qualquer favorecimento indevido. A escolha e contratação desses parceiros devem ser baseadas exclusivamente em critérios técnicos, profissionais e éticos, alinhados às diretrizes da Brametal e conduzidos em conformidade com nossa área de compras. Nos processos de cotação, asseguramos a integridade, a conformidade procedimental e a igualdade competitiva, garantindo que todos os participantes tenham acesso equitativo a informações relevantes, dados técnicos e pleno entendimento dos objetivos e do escopo da contratação.

4.3 Agentes e partes públicas

As relações com agentes políticos e instituições públicas devem ser pautadas na ética e na transparência, sendo proibidos pagamentos, favorecimentos ou vantagens indevidas para influenciar decisões ou obter permissões irregulares. Ao interagir com agentes públicos, os colaboradores da

Brametal devem agir com ética profissional, fornecendo informações claras, completas e precisas, sempre documentando as interações e alinhando-se às lideranças pertinentes para assegurar transparência e acompanhamento adequado. É expressamente vedado aceitar, oferecer ou sugerir benefícios que violem este Código, as políticas internas da empresa ou legislações aplicáveis, como a Lei Brasileira Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), o Decreto nº 11.129/2022, a Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998) e a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992).

Adicionalmente, os colaboradores devem evitar situações de conflito de interesse e, caso sejam identificadas, comunicar imediatamente à área de Governança, Riscos e Compliance para análise e providências necessárias.

4.4 Sindicatos

A Brametal reconhece e respeita os direitos dos colaboradores de se associarem e participarem de atividades sindicais, bem como valoriza o diálogo aberto e transparente, promovendo um clima de respeito e pacificidade. Com o objetivo de assegurar o equilíbrio entre a liberdade de expressão dos colaboradores e o bom funcionamento das operações, é essencial que as eventuais manifestações sindicais sejam conduzidas de forma responsável, sem comprometer a segurança, a integridade do ambiente de trabalho ou causar danos às operações da empresa.

4.5 Atividades político-partidárias

A Brametal respeita a liberdade individual dos nossos colaboradores para se engajarem em atividades políticas, desde que essas ações não interfiram nas atividades, rotinas e ambiente de trabalho, sejam realizadas fora do horário de trabalho e não utilizem recursos ou a imagem da empresa. A separação entre os deveres profissionais e nossos interesses pessoais garantirá que atividades político-partidárias não causem conflitos de interesse, discriminação ou influenciem negativamente nas atividades ou ambiente de trabalho.

4.6 Comunicações em nome da Brametal

Na Brametal, entendemos a importância de uma comunicação clara, precisa e ética. Para assegurar a consistência e a integridade das nossas mensagens, somente os porta-vozes autorizados e designados pela diretoria podem comunicar-se oficialmente em nome da empresa. Esses porta-vozes são orientados sobre o que abordar e como transmitir as mensagens institucionais.

Se algum colaborador for abordado para comentários sobre qualquer aspecto da Brametal, ele deverá redirecionar o pedido imediatamente ao departamento de comunicação ou à diretoria, sem fornecer declarações ou informações não autorizadas. A comunicação deve ocorrer exclusivamente em locais

apropriados e dentro do contexto designado pela Brametal, como eventos específicos de mídia ou entrevistas previamente acordadas.

4.7 Brindes, presentes e hospitalidades

Brindes, presentes e hospitalidades, tanto recebidos quanto concedidos, não devem, em nenhuma circunstância, influenciar indevidamente decisões de colaboradores ou da Brametal, nem gerar a percepção de favorecimento ou conflito de interesses. O recebimento ou a oferta desses itens deve seguir a política interna sobre o tema, respeitar os limites e regras pré-estabelecidos para cada categoria e estar em conformidade com as diretrizes deste Código de Conduta. Em caso de dúvida sobre a adequação de um brinde, presente ou hospitalidade, a situação deve ser reportada à área de Governança, Riscos e Compliance para análise e validação.

4.8 Doações, Patrocínios e terceiro setor

A realização de doações e patrocínios na Brametal deve seguir as diretrizes da política interna específica para o tema e respeitar este Código de Conduta, assegurando a ética e integridade nas operações. É proibido realizar doações ou patrocínios que violem a legislação vigente, apresentem conflitos de interesse, envolvam beneficiários com histórico de práticas ilícitas, comprometam a reputação da Brametal ou beneficiem entidades não institucionais. Além disso, essas ações não podem ser usadas para obter vantagens indevidas ou influenciar decisões. Todas as doações e patrocínios devem ser previamente aprovadas pelo Comitê Institucional de Doações e Patrocínios (CIDOP) e acompanhadas de prestações de contas, que estarão sujeitas a auditorias e fiscalizações. A relação da Brametal com o terceiro setor, incluindo ONGs, comunidades e outras organizações sociais, é um dos pilares da nossa responsabilidade social e deverá estar pautada pela ética, integridade e transparência, em alinhamento com as diretrizes do nosso Código de Conduta. Essa interação deverá ser norteadas por objetivos sociais claros, buscando promover impacto positivo e sustentável, reduzir desigualdades e fortalecer as comunidades em que atuamos. Priorizamos relações baseadas na confiança, no respeito mútuo e no compromisso com ações responsáveis, sempre conectando o poder econômico ao investimento social para construir uma sociedade mais justa, inclusiva e equitativa.

4.9 Patrimônio Brametal

O patrimônio da Brametal deve ser utilizado exclusivamente para fins profissionais, de forma responsável e eficiente, garantindo seu uso adequado e sua preservação. É dever de todos zelar pelas instalações, recursos, equipamentos, máquinas, materiais e ferramentas de trabalho, evitando perdas, danos ou desperdícios. Além disso, é fundamental respeitar a propriedade intelectual da empresa,

incluindo patentes, marcas, segredos de negócios, desenhos industriais, direitos autorais, dados de mercado e listas de clientes.

4.10 Mídias sociais

A Brametal respeita a liberdade de expressão dos colaboradores e partes externas. Não será tolerado expor ou divulgar informações, imagens ou vídeos sobre as operações da Brametal, bem como assuntos confidenciais, institucionais, estratégicos, financeiros ou relacionados a projetos sem prévia autorização. Não é permitido expor a Brametal em discussões ofensivas, violentas, discriminatórias ou políticas, assim como divulgar conteúdo com esses temas em associação ou em nome da empresa.

4.11 Meio ambiente

Como parte do processo de sustentabilidade, a Brametal adota práticas de consumo consciente, evitando o desperdício de recursos como água, energia, papel, materiais descartáveis, suprimentos de escritório, combustível, entre outros. Isso inclui esforços para preservar o meio ambiente e reciclar sempre que possível, contribuindo para a sustentabilidade e a eficiência no uso dos recursos. Adicionalmente, ações relacionadas ao tema deverão respeitar as determinações previstas em políticas internas dedicadas ao tema na Brametal.

4.12 Privacidade e proteção de dados pessoais

A Brametal está comprometida com a proteção da privacidade e segurança dos dados pessoais, assim como em conformidade com as legislações aplicáveis, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O tratamento de dados deve ser conduzido de acordo com a Política de Privacidade interna, que segue as normas, boas práticas e regulamentações vigentes, orientando sobre a coleta, uso, armazenamento e compartilhamento de informações, assegurando a confidencialidade, integridade e o uso exclusivo para fins legítimos e autorizados.

4.13 Como devemos agir

A empresa respeita a liberdade de convicção política de seus colaboradores. É proibido praticar assédio, constrangimento, retaliação ou discriminação em razão de posição político-partidária, bem como utilizar recursos corporativos, canais internos ou posição hierárquica para influenciar escolhas eleitorais de terceiros.

5. DESVIOS DE CONDUTA

O desvio de conduta, que inclui qualquer ação que viole este código, normas ou valores da Brametal, deve ser reportado imediatamente pelo Canal Confidencial ou com apoio da área de Gente, Gestão e

Cultura. As denúncias serão apuradas de forma justa e transparência. Entre as más condutas, destacam-se:

5.1 Conflito de interesse e vínculos de parentesco ou afinidade

O conflito ocorre quando interesses pessoais se sobrepõem, ou parecem se sobrepor, aos interesses da organização. Por isso, colaboradores Brametal não devem aceitar, oferecer ou se envolver em atividades que possam gerar conflito com suas responsabilidades ou comprometer seu desempenho.

Dentre as condutas esperadas, destacam-se:

- Não aceitar ou oferecer quaisquer formas de benefícios que gerem, ou aparentem gerar, influências indevidas ou sejam incompatíveis com esse código ou com os valores da Brametal.
- Não realizar atividades que concorram com os objetivos da Brametal ou prejudiquem o desempenho das funções.
- Evitar e reportar de forma adequada quaisquer relações de parentesco ou afinidade que possam comprometer, ou mesmo gerar a percepção de comprometimento, da imparcialidade e independência na condução das atividades.

Vínculos de parentesco ou afinidade que possam impactar negativamente as atividades ou operações devem ser comunicados ao coordenador ou gerente da área, à área de Gente, Gestão e Cultura ou, quando necessário, à área de Governança, Riscos e Compliance. Se apropriado, o relato pode ser feito pelo Canal Confidencial da Brametal. As seguintes situações devem ser reportadas:

- Parentesco ou afinidade entre colaboradores com relação de subordinação direta ou indireta.
- Parentesco ou afinidade entre colaboradores de áreas ou funções com dependência direta entre si.
- Parentesco ou afinidade entre colaboradores e partes externas, cujas atividades também sejam influentes ou interdependentes.

A identificação do grau de parentesco ou afinidade deve ocorrer segundo a tabela abaixo:

Grau	Parentesco	Afinidade
1º	Pai, mãe e filho(a)	Cônjuge, ex-cônjuge, companheiro(a), ex-companheiro(a), padrasto, madrasta, sogro(a), enteado(a), genro e nora
2º	Avô(ó), neto(a), irmão e irmã	Avô(ó), neto(a), irmão e irmã do cônjuge ou companheiro(a)

TÍTULO	CÓDIGO DE CONDUTA	CÓDIGO E REVISÃO CDC.LIN.001 - REV 2
--------	-------------------	--

3º	Bisavô(ó), bisneto(a), tio(a) e sobrinho(a)	Bisavô(ó), bisneto(a), tio(a) e sobrinho(a) do cônjuge ou companheiro(a)
----	---	--

5.2 Assédio

A Brametal repudia qualquer forma de assédio, que pode ser resumido como qualquer abordagem invasiva à liberdade individual, perseguição, sugestão ou tentativa persistente de obter favores, sexuais ou não, de maneira não consentida, seja com colaboradores ou partes externas. Essencialmente, o assédio se manifesta em dois tipos: assédio moral e assédio sexual.

Dentre as formas de assédio moral, isoladamente ou em conjunto, destacam-se as agressões verbais e críticas injustas, como palavras ofensivas, gestos de desprezo, ameaças, piadas inadequadas e apelidos constrangedores, além de críticas sistemáticas; invasão da vida privada, como críticas a aspectos pessoais, invasão de privacidade e monitoramento inadequado; controle e obstrução de direitos, como monitoramento injustificado do uso de banheiros, obstrução de direitos e desconsideração de condições de saúde; e disseminação de rumores, como espalhar boatos para constranger e dificultar oportunidades de promoção.

Dentre as formas de assédio sexual, destacam-se insinuações e gestos de caráter sexual, como piadas, expressões ou manifestações verbais, escritas ou gestuais com conotação sexual; conversas e propostas indesejadas, como discussões de teor sexual não solicitadas ou convites inadequados; contato físico indesejado e pressão para encontros, como toques não desejados ou insistência para participar de encontros contra a vontade; e solicitação de favores sexuais, como pedidos ou exigências de favores com conotação sexual.

5.3 Discriminação

A Brametal não tolera qualquer forma de discriminação. Não admitimos atos ou tratamentos injustos, desiguais ou prejudiciais a indivíduos com base em características pessoais, como raça, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência, ou qualquer outra condição. Promovemos um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e igualitário, onde todos são tratados com dignidade e têm suas diferenças respeitadas. Comportamentos discriminatórios serão rigorosamente combatidos e medidas corretivas serão tomadas para assegurar que todos possam trabalhar em um ambiente livre de discriminação e preconceito.

5.4 Corrupção, suborno, propina, lavagem de dinheiro e facilitação

A Brametal condena todas as formas de corrupção, lavagem de dinheiro, suborno e propina, seja praticada por colaboradores ou partes externas, direta ou indiretamente. Estamos comprometidos com a integridade e a ética, não tolerando a oferta, solicitação ou recebimento de qualquer vantagem

indevida, como dinheiro, presentes ou benefícios, com o objetivo de influenciar decisões governamentais, garantir condições comerciais favoráveis ou interferir indevidamente em decisões da empresa. Também não toleramos pagamentos ou trocas que distorçam ou acelerem processos para obtenção de vantagens ilícitas ou impróprias, como favorecimento em embarques, desembarques aduaneiros ou emissão irregular de documentos.

5.5 Fraude

A Brametal repudia veementemente qualquer forma de fraude que possa prejudicar colaboradores, partes externas ou suas atividades. Entre as práticas consideradas inaceitáveis estão a falsificação de documentos, manipulação de registros financeiros, roubo ou desvio de ativos, apresentação de relatórios adulterados ou fraudulentos, assim como conluíus com terceiros para obtenção de vantagens indevidas ou interferência desleal em acordos ou contratos. Suspeitas de fraude serão investigadas rigorosamente e, se necessário, medidas corretivas serão aplicadas conforme política de consequências vigente.

5.6 Drogas e bebidas alcoólicas

A Brametal mantém compromisso com a segurança, a produtividade e o profissionalismo no ambiente de trabalho. Por isso, o consumo, uso, posse, distribuição ou venda de drogas ilegais e bebidas alcoólicas é estritamente proibido durante o horário de trabalho ou nas dependências da empresa. Em situações específicas, como eventos comerciais ou de confraternização, a empresa pode, a seu critério, autorizar ou não o consumo moderado de bebidas alcoólicas, sempre com bom senso, responsabilidade e respeito à saúde e segurança das pessoas.

5.7 Trabalho infantil e escravo

A Brametal não se utiliza ou tolera trabalho infantil ou escravo em quaisquer de suas atividades. Também não admite que empresas ligadas a ela, fornecedores e/ou parceiros de negócios, promovam o trabalho escravo ou em condição análoga a de escravo, bem como não aceita uso de mão de obra infantil.

5.8 Política de Convivência e Neutralidade Político-Partidária

A empresa respeita a liberdade de pensamento, consciência, crença e convicção política de todas as pessoas, assegurando igualdade de oportunidades e tratamento, sem qualquer forma de discriminação, favorecimento ou retaliação em razão de posicionamento político-partidário. É vedada a prática de assédio, intimidação, constrangimento, pressão, coerção, humilhação ou qualquer outra conduta que possa comprometer a dignidade, a integridade ou a liberdade de escolha de

colaboradores, terceiros ou parceiros de negócios. A empresa mantém posição de neutralidade institucional em processos eleitorais e não permite a utilização de sua estrutura, recursos, canais de comunicação ou da posição hierárquica para influenciar, promover ou desestimular escolhas político-eleitorais. Todos devem contribuir para um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e livre de discriminação, violência e assédio.

6. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA

Infrações a este código e/ou à legislação vigente estão sujeitas a medidas disciplinares e/ou penalidades com base na legislação aplicável. Para assegurar a intolerância com o desrespeito às normas legais, éticas e morais, a Brametal disponibiliza canais abertos de denúncia, com preservação do anonimato e sigilo dos denunciantes, assegurando-lhes a investigação independentemente dos fatos denunciados.

Fica garantido a quem comunicar, de boa-fé, qualquer violação a este código e/ou legislação vigente, a segurança contra todo e qualquer tipo de retaliação interna.

6.1 Canal Confidencial (Canal de denúncias)

A Brametal disponibiliza um Canal Confidencial para receber denúncias sobre possíveis desvios relacionados a este código ou à legislação vigente. Os registros realizados no Canal Confidencial serão recebidos por empresa independente e especializada, garantindo o sigilo absoluto das informações, o anonimato do denunciante e o tratamento adequado para cada situação relatada.

A área de Governança, Riscos e Compliance é responsável por analisar as denúncias recebidas e por convocar o Comitê de Conduta para análise e deliberação sobre as denúncias. A Brametal também reforça que nenhum tipo de retaliação aos denunciantes será tolerado, sob qualquer hipótese.

O Canal Confidencial da Brametal está disponível para o público interno e externo, podendo ser acessado através dos seguintes meios:

- Site: <https://www.canalconfidencial.com.br/brametal/>
- Telefone: 0800 591 2304 (Atendimento 24 horas por dia)

6.2 Proteção Contra Retaliação

A Brametal assegura a todos os colaboradores e partes externas o direito de relatar, de boa-fé, qualquer suspeita de violação ao Código de Conduta, políticas internas ou legislação vigente, sem sofrer qualquer tipo de retaliação.

Retaliações compreendem qualquer ato de represália, intimidação, punição, discriminação ou prejuízo profissional decorrente da realização de denúncia ou colaboração com processos de apuração. Tais

condutas são consideradas infrações graves e sujeitas às sanções previstas na Política de Consequências e demais normativos aplicáveis.

Essa proteção se estende mesmo nos casos em que a denúncia não seja confirmada, desde que tenha sido feita de forma ética, legítima e responsável. Situações de retaliação devem ser imediatamente comunicadas à área de Governança, Riscos e Compliance ou registradas no Canal Confidencial, garantindo sigilo e tratamento adequado.

7. COMITÊ DE CONDUTA

A Brametal possui um comitê de conduta ao qual cabe deliberar sobre casos de violação ao Código de Conduta, assim como definir as sanções disciplinares cabíveis. O Comitê de Conduta possui a seguinte composição:

Cadeiras Fixas	Cadeiras Eventuais
Diretor Presidente	Representante da área Jurídica
Responsável por Governança, Riscos e Compliance	
Responsável por Gente, Gestão e Cultura	

A Brametal garante a liberdade e o sigilo do denunciante, possibilitando que ele se manifeste de forma segura sobre qualquer pessoa na organização. Denúncias que envolvam membros do Comitê de Conduta serão tratadas com especial atenção por empresa terceirizada e independente, para evitar possíveis conflitos de interesse no processo de apuração e resolução.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

O presente código de conduta busca ser o mais adequado possível e conta com a boa fé e bom senso do leitor. É um documento essencial que deve ser consultado por todos nós, independentemente da função, cargo ou área de atuação. Contudo, poderão surgir situações não previstas em seus dispositivos. Em caso de dúvidas em relação à conduta correta ou a maneira adequada de proceder, a área de Governança, Riscos e Compliance deverá ser acionada.

O presente código entra em vigor na data de sua formalização, vigendo por prazo indeterminado a partir da sua aprovação, devendo ser divulgado a todos, que deverão formalizar a ciência e adesão a este código.

Nenhum colaborador poderá alegar desconhecimento das diretrizes constantes no presente código, em nenhuma hipótese ou sob qualquer argumento.

9. OUTROS DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- [POL.LIN.CCF.001](#): Política do Canal Confidencial
- [POL.LIN.CSQ.001](#): Política de consequências
- [POL.LIN.ANT.001](#): Política Antissuborno e Anticorrupção
- [POL.LIN.DPT.001](#): Política de Brindes, Presentes, Hospitalidades, Doações e Patrocínios
- [POL.LIN.PPR.001](#): Política de Privacidade

CÓPIA CONTROLADA