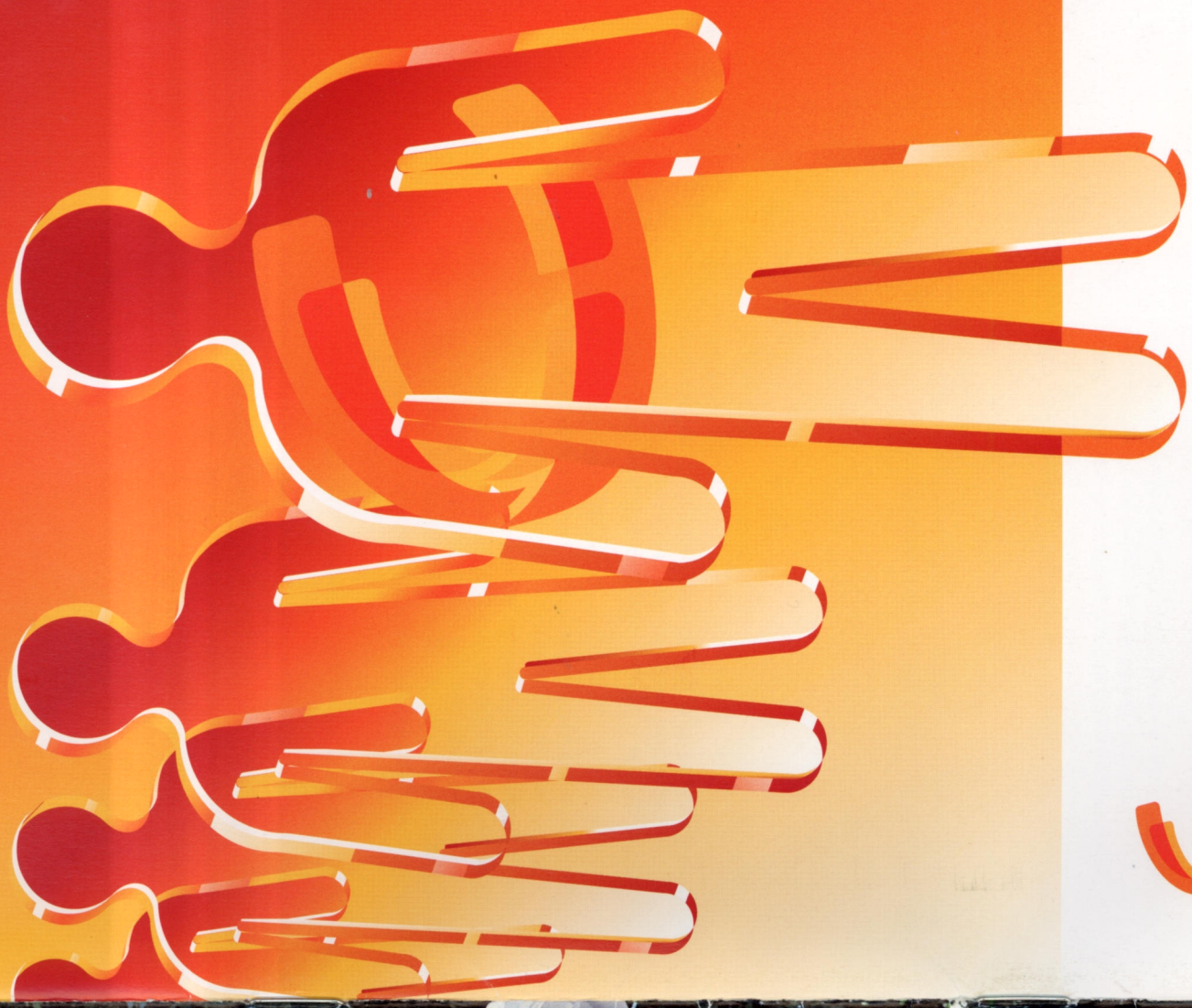




Código de Ética e Conduta
Edição Janeiro | 2010



cebrace

CÓDIGO DE ÉTICA
E CONDUTA

ÍNDICE

4 INTRODUÇÃO

I RESPEITO À LEGALIDADE

5

II CONFLITO DE INTERESSE E ATIVIDADES POLÍTICAS

IV INFORMAÇÕES PESSOAIS - CONFIDENCIALIDADE

III PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

V PRESENTE, FAVORES E RECOMPENSAS

6

VI INTEGRIDADE DOS REGISTROS

VIII CONDUTA PESSOAL E PROFISSIONAL

VII RESPEITO AOS DIREITOS DOS EMPREGADOS

7

IX RESPEITO ÀS PESSOAS

XII SOLIDARIEDADE

X INTEGRIDADE

XIII RESPEITO AO MEIO AMBIENTE

XI LEALDADE

8

XIV RESPEITO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHO

XVI RELAÇÃO COM CONCORRENTES

XV RELAÇÕES COM CLIENTES, FORNECEDORES, SINDICATOS E COMUNIDADE

9

XVII CONFORMIDADE

XVIII DENÚNCIA DE IRREGULARIDADE

11

XIX CONCLUSÃO

PREZADO COLABORADOR,

Você está recebendo o manual Código de Ética e Conduta da Cebrace, que reúne o pensamento e as orientações de nossas matrizes.

O objetivo deste manual é informar, de maneira clara e objetiva, quais são as expectativas da Cebrace quanto à condução de seus negócios no que tange à conduta e à ética.

Nós podemos nos orgulhar dos padrões altamente éticos que a Cebrace sempre incorporou. Isso é explicitado pela integridade de nossas ações, no relacionamento de honestidade com clientes, colaboradores, fornecedores, imprensa, órgãos públicos, acionistas e comunidade, e nosso elevado padrão de conduta comercial. Nossa reputação é preciosa e cada um de nós deve fazer sua parte para protegê-la.

Pedimos a gentileza de dedicar todo o tempo necessário à leitura completa do mesmo e não hesite em pedir orientações ou esclarecimentos se algum ponto não estiver claro.

Boa leitura.

A diretoria.

VISÃO CEBRACE

“Seremos reconhecidos como a Empresa Líder do Mercado de Vidro Plano, que oferece Produtos, Serviços e Soluções Inovadores”

VALORES CEBRACE

“Nossas ações são orientadas pelo foco do cliente, zelamos pela segurança e condições de trabalho de nossos colaboradores, buscamos continuamente a excelência operacional e tecnológica, adotamos princípios de sustentabilidade e criamos valor para os nossos acionistas”

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente Código de Ética e Conduta é reunir, no formato de Manual, os princípios que devem ser compartilhados e postos em prática por seus dirigentes e colaboradores, orientando as suas ações ao longo do tempo.

É uma forma de divulgar e consolidar a conduta que é esperada por todos nós, em todas as áreas de negócios da Cebrace, abrangendo as relações entre nós mesmos, com a comunidade e com todos os outros com quem temos contato em nossa vida diária na empresa.

As linhas gerais deste Código permitem avaliar grande parte das situações, mas não detalham, necessariamente, todas as dúvidas ou dilemas que podem surgir em seu dia a dia. No entanto, o espírito e intenção do Código devem ser seguidos incondicionalmente.

A política da empresa é prevenir a ocorrência de condutas ilegais ou não éticas, fazendo cessar qualquer dessas condutas, no menor tempo possível, bem como disciplinar aqueles que infringirem o Código, incluindo os responsáveis pela falta de supervisão adequada e pela omissão na detecção e relato de infrações cometidas por seus subordinados. O disciplinamento poderá, quando apropriado, incluir a demissão dos envolvidos.

As dúvidas sobre a aplicação ou interpretação do Código deverão ser endereçadas à Gerência de Recursos Humanos.

I RESPEITO À LEGALIDADE

A Cebrace aplica, em todas as áreas, as leis e regulamentos em vigor no Brasil, e nos demais países com os quais tenha relacionamento. Em particular:

- proíbe as ações suscetíveis de infringir as regras do direito da concorrência;
- recusa a participação em qualquer forma de financiamento de partidos ou atividades políticas, mesmo que a legislação local o permita;
- rejeita toda forma de corrupção ativa ou passiva, tanto nas transações nacionais como nas internacionais;
- proíbe que se tire deliberadamente partido de eventuais lacunas ou insuficiências das leis e regulamentos para se desviar das práticas da Cebrace.

Em caso de dúvida sobre alguma questão legal, os colaboradores devem procurar por orientação junto a seus gerentes, supervisores ou à Gerência de Recursos Humanos. A orientação também pode ser obtida com o Jurídico.

II CONFLITO DE INTERESSE E ATIVIDADES POLÍTICAS

A Cebrace proíbe envolvimento de seus colaboradores em interesses externos, atividades ou investimentos que entrem em conflito com o desempenho funcional de cada um, ou que afetem a habilidade de fazer julgamento isento em nome daquela.

Atividades políticas pessoais devem ser conduzidas de forma separada e independente dos negócios da Cebrace.

III PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

As informações confidenciais referentes às atividades financeiras e comerciais, seus clientes, fornecedores, segredos comerciais e know how técnico são um patrimônio importante da Cebrace. Elas não devem ser reveladas em nenhum momento a alguém de fora da Cebrace, a menos que a pessoa que esteja recebendo as informações tenha assinado um contrato de confidencialidade apropriado, aprovado pelo Jurídico.

Da mesma forma, nenhum colaborador deverá aceitar informações fornecidas por terceiros sob condição de confidencialidade sem a prévia assinatura do documento pertinente, bem como buscar ou aceitar informações confidenciais de um concorrente de forma ilegal ou não ética. Tais condutas deverão ser relatadas ao Jurídico imediatamente após a ocorrência.

IV INFORMAÇÕES PESSOAIS - CONFIDENCI- ALIDADE

A Cebrace e seus colaboradores devem assegurar que dados pessoais sejam processados de forma segura, e sejam utilizados apenas para a finalidade a que são destinados. Informações armazenadas em computadores não serão utilizadas isoladamente para tomar decisões que afetem as pessoas. Tais decisões devem ser resultado de consulta entre o colaborador e seu gerente.

V PRESENTE, FAVORES E RECOMPENSAS

O exercício de fazer julgamento isento em nome da Cebrace não deve ser influenciado por vantagens pessoais.

Ninguém pode oferecer ou aceitar presentes, favores ou entretenimento que possam ser interpretados como suborno, propina ou recompensa. As regras relativas a brindes estão discriminadas em procedimento próprio e que deve ser observado por todos os colaboradores.

Pagamentos de qualquer forma, feitos a órgãos ou a funcionários do governo com a finalidade de obter negócios ou outras vantagens, são proibidos.

VI **INTEGRIDADE** **DOS REGISTROS**

Os registros contábeis devem ser mantidos de acordo com os procedimentos internos da Cebrace, as normas legais e os princípios de contabilidade universalmente aceitos, aplicáveis em cada um dos países em que operamos.

Os livros e registros da Cebrace devem refletir todas as transações de forma precisa e completa. Nenhum colaborador deve conduzir ou fazer ajustes que resultem em lançamentos falsos ou fictícios em qualquer registro da Cebrace, incluindo declarações das despesas.

VII **RESPEITO AOS** **DIREITOS DOS** **EMPREGADOS**

A Cebrace observa escrupulosamente o respeito aos direitos dos empregados. Ela assegura um diálogo social ativo. De forma não limitativa e mesmo que a legislação local o autorize, ela proíbe o uso do trabalho forçado, do trabalho obrigatório ou do trabalho infantil, de maneira direta ou indireta ou por intermédio de terceiros em suas atuações dentro e fora das instalações da Cebrace.

Ela proíbe a prática de toda e qualquer discriminação com relação aos seus colaboradores, no recrutamento, na contratação, durante a execução ou no término de seu contrato de trabalho.

Abuso, assédio ou intimidação não serão tolerados sob nenhuma circunstância, assim como pressões ou retaliações sobre o indivíduo que relatar tal assédio. Embora este princípio geral deva ser aplicado indistintamente em toda a Cebrace, cada caso específico deve ser cuidadosamente analisado.

Esses são os padrões mínimos para todos os colaboradores. Quando as leis e regulamentos pertinentes definirem padrões mais elevados, esses serão adotados. Caso restrições legais ou normativas impeçam a implementação de algum padrão, a Cebrace usará de métodos alternativos dentro da lei, proporcionando um nível equivalente no tratamento de seus colaboradores.

VIII **CONDUTA** **PESSOAL E** **PROFISSIONAL**

O compromisso profissional caracteriza-se pela colocação em prática permanente, no melhor nível possível, das competências e habilidades adquiridas, e torna necessária a atualização das mesmas. Requer comprometimento pessoal e disposição no cumprimento das tarefas confiadas e na aquisição dos conhecimentos exigidos. Implica na contribuição efetiva de cada um para o respeito ao meio ambiente, à saúde e à segurança do trabalho, principalmente.

IX **RESPEITO ÀS** **PESSOAS**

O respeito às pessoas é uma condição absoluta para o desenvolvimento individual e profissional. Aplica-se mundialmente e implica no respeito ao pluralismo e às culturas, e na abertura a todas as origens. Manifesta-se pelo ato de escutar, de informar e de dialogar.

X **INTEGRIDADE**

A integridade impõe a cada um o respeito rigoroso à probidade em sua vida profissional. Ela não admite nenhum compromisso entre os interesses pessoais e os interesses de que se é incumbido em razão de sua atividade profissional, tanto dentro da Cebrace, como com seus parceiros externos, quaisquer que sejam as práticas locais.

Regras detalhadas de comportamento são estabelecidas para certas categorias de pessoal, sempre que a natureza de suas responsabilidades as tornem necessárias.

XI **LEALDADE**

A lealdade é uma exigência de retidão de comportamento nas relações com os superiores, colegas, colaboradores e parceiros externos. Ela proíbe, principalmente, a busca de fins pessoais que estejam em contradição com os objetivos perseguidos pela empresa. Ela implica no respeito às determinações e regras internas da Cebrace.

XII **SOLIDARIEDADE**

A solidariedade reside no espírito de responsabilidade de cada um em seu meio profissional, para descartar as atitudes individualistas e favorecer a valorização do trabalho em equipe e das contribuições mútuas. Ela rejeita os modos de funcionamento ou de gestão que privilegiem a satisfação pessoal em detrimento do interesse da Cebrace.

XIII **RESPEITO AO** **MEIO AMBIENTE**

A Cebrace adota uma conduta ativa de proteção ao meio ambiente. Ela pratica um modelo de gestão de suas instalações, qualquer que seja o local onde estejam implantadas, que permite fixar objetivos mensuráveis de suas performances ambientais, bem como avaliá-las e controlá-las regularmente.

Ela busca levar os princípios indicadores relativos às performances ambientais de suas instalações aos mesmos níveis atingidos por instalações comparáveis de suas sócias tidas como eficazes e, em alguns casos, até mesmo além das exigências da legislação local aplicável.

XIV **RESPEITO À** **SAÚDE E À** **SEGURANÇA DO** **TRABALHO**

A Cebrace empenha-se em tomar as medidas necessárias para garantir a melhor proteção possível à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. Ela traça uma política de prevenção de riscos e cuida da sua aplicação e controle. Ela aplica essa política tanto aos seus colaboradores como aos colaboradores de terceiros atuando dentro das instalações da Cebrace. Ela busca levar os princípios indicadores, relativos às performances de suas instalações em matéria de saúde e de segurança do trabalho, aos mesmos níveis atingidos em instalações comparáveis de suas sócias tidas como eficazes, indo em alguns casos até mesmo além da legislação local aplicável.

XV **RELAÇÕES COM** **CLIENTES,** **FORNECEDORES,** **SINDICATOS E** **COMUNIDADE**

A Cebrace tem como objetivo oferecer a seus clientes produtos bem projetados, de alta qualidade, com preços competitivos, entregues dentro do prazo e com o auxílio de um excelente atendimento ao cliente.

A seleção de fornecedores será baseada em qualidade, preço e desempenho dos produtos e serviços oferecidos.

A Cebrace reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e empenha-se em buscar, por meio de negociação realizada com respeito e responsabilidade, o melhor acordo entre os interesses dessas e os da empresa.

A Cebrace mantém relacionamentos antigos com as comunidades locais nas quais atua. Acreditamos que esses relacionamentos são importantes e podem beneficiar mutuamente a comunidade, a Cebrace e seus colaboradores.

XVI **RELAÇÃO COM** **CONCORRENTES**

A Cebrace acredita em concorrência livre e aberta, e irá competir energeticamente, mas com integridade e honestidade. Todos devem cumprir as leis e os regulamentos nacionais e internacionais relacionados à atividade de concorrência.

Para facilitar e monitorar a conformidade, a Cebrace tem uma Política de Diretrizes de Concorrência, a qual todos os colaboradores devem acatar. As principais características dessa política são as entrevistas anuais de conformidade para o pessoal em questão e uma proibição sobre contatos não autorizados com a concorrência.

Procedimentos para garantir a conformidade com o Código e as políticas

XVII **CONFORMIDADE**

O programa de conformidade é estabelecido pelos regulamentos internos com o objetivo de atender às expectativas e depositar confiança na Cebrace por parte da sociedade como um todo, e de aumentar o valor corporativo por meio de promoção e aplicação de atividades de conformidade.

Um programa completo das atividades de conformidade é estabelecido na Cebrace. Isso inclui autoavaliação e auditorias independentes conduzidas pelas áreas pertinentes e pela área de Auditoria Interna da Cebrace. Os resultados dessas atividades são utilizados pelas áreas responsáveis a fim de melhorar os níveis de conformidade.

XVIII **DENÚNCIA DE** **IRREGULARIDADE**

PROCEDIMENTO

É importante que os colaboradores tenham os meios para relatar instâncias de comportamento ilegal ou impróprio por parte de outro membro da organização (como de um gerente ou membro da equipe) ou outra pessoa externa que tenha relações com a organização (como um fornecedor ou contratante). Esta seção explica o que os colaboradores devem fazer se tiverem tais preocupações e confirma que tais questões serão tratadas de maneira justa e responsável.

A existência desse procedimento proporciona aos colaboradores a confiança de que a Cebrace é uma empresa aberta, que deseja atuar com ética e de acordo com a lei. Os colaboradores não devem se sentir apreensivos em expressar suas preocupações e não devem acreditar que, ao fazê-lo, eles estarão sendo desleais ou serão recriminados.

As denúncias feitas de boa fé serão avaliadas mesmo que não sejam confirmadas subsequentemente por meio de investigação, e os indivíduos não estarão sujeitos à ação disciplinar. No entanto, uma ação disciplinar pode resultar de denúncias falsas, maliciosas ou visando vantagem pessoal.

ATIVIDADES A SEREM DENUNCIADAS

A lista abaixo é exemplificativa, mas a Cebrace espera que os indivíduos denunciem os seguintes tipos de incidentes:

- delitos;
- falha ao cumprir com obrigações legais;
- erro judicial;

- contas falsas ou outros relatórios falsos;
- mal uso de ativos da Cebrace;
- relacionamentos inadequados com fornecedores, clientes ou concorrentes;
- ações que ponham em risco a saúde ou a segurança de funcionários ou do público;
- ações que possam causar danos ao meio ambiente;
- quaisquer outras violações ao Código de Ética e Conduta da Cebrace;
- ações que pretendam ocultar qualquer uma das citadas acima.

COMO FAZER UMA DENÚNCIA

Uma denúncia pode ser feita oralmente ou por escrito e normalmente será apresentada à Gerência de Recursos Humanos ou à Ouvidoria. Reconnhecidamente, isso pode não ser apropriado em certas situações e, portanto, as áreas de Auditoria ou Jurídico são contatos alternativos. O Gerente Geral da unidade fabril, bem como os Diretores, também estarão disponíveis para contato.

Não é esperado que as denúncias da infração contenham provas absolutas de comportamento ilegal ou impróprio. No entanto, devem existir razões evidentes para que tais preocupações sejam expressas.

A Cebrace fará todo o possível para manter em sigilo a identidade da pessoa que fizer a denúncia. No entanto, existem circunstâncias em que o indivíduo precisará servir de testemunha, por exemplo, se um incidente se tornar objeto de uma investigação criminal. Se este for o caso, a questão será discutida com o indivíduo o mais breve possível.

INVESTIGAÇÃO

A Cebrace fará inquéritos preliminares para concluir se uma investigação completa é necessária. Se for provado que esse é o caso, dependendo da natureza da alegação, as questões serão:

- investigadas internamente (via Administração, Auditoria, Recursos Humanos ou Jurídico);
- dirigidas à pessoa externa apropriada (por exemplo, auditores externos ou a polícia) para investigação.

RESULTADO

Se um indivíduo não estiver satisfeito com o resultado de uma investigação, a Cebrace solicitará que tal indivíduo apresente outro relatório explicando a razão. As questões serão investigadas novamente, se houver uma boa razão para isso.

No entanto, o indivíduo pode considerar que isso não seja apropriado e pode desejar levantar suas questões junto à organização externa apropriada. Está aberto ao indivíduo agir dessa forma, embora deva se convencer antecipadamente que tem provas suficientes para seguir esse curso de ação.

XIX CONCLUSÃO

É de responsabilidade de cada colaborador seguir os princípios deste Código, assegurando a condução dos negócios da Cebrace de maneira profissional, legal e ética. Em razão da natureza ampla, geral e não exaustiva, não se pode esperar que todas as situações estejam previstas. No entanto, em qualquer circunstância, o espírito e a intenção deste Código devem ser sempre seguidos.

