

Ética corporativa	CEC - 01		
Código de Ética e Conduta	Revisão	Data	Página
	02	03/02/2026	1 of 10

## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO GRUPO BAUER

### Compromisso com a Ética e Excelência.

Desde a sua fundação em 1930, na Áustria, a BAUER GmbH, Röhren- und Pumpenwerk consolidou-se como líder mundial em tecnologia de irrigação e gestão de recursos hídricos. Esse sucesso não foi construído apenas sobre aço e inovação tecnológica, mas sobre uma base inabalável de confiança, responsabilidade e integridade.

Na Bauer do Brasil, como filial brasileira deste grupo global, temos o orgulho de carregar esse legado. No entanto, ser global exige mais do que excelência técnica; exige um alinhamento ético rigoroso. É por isso que apresentamos o nosso Código de Conduta e Integridade.

Este documento não é apenas um conjunto de regras. Ele é a tradução dos valores da nossa matriz austríaca para o nosso dia a dia no Brasil. Ele reflete o nosso compromisso em:

- **Agir com transparência:** em todas as nossas relações com clientes, fornecedores e órgãos públicos.
- **Respeitar as pessoas:** garantindo um ambiente de trabalho seguro, diverso e livre de qualquer forma de assédio.
- **Preservar o futuro:** através da sustentabilidade e do uso ético dos recursos que ajudamos a gerir através de nossos produtos.
- **Cumprir a lei:** seguindo rigorosamente as legislações locais e as diretrizes globais de Compliance do Grupo BAUER.

A nossa reputação é o nosso ativo mais valioso. Um erro individual pode comprometer décadas de história. Por isso, a leitura deste Código é obrigatória para todos, mas o seu cumprimento é, acima de tudo, um compromisso moral que assumimos uns com os outros e com a sociedade.

Sempre que houver dúvidas sobre a interpretação de normas locais em relação às diretrizes corporativas globais, deve prevalecer o padrão mais rigoroso em matéria de integridade, segurança e responsabilidade socioambiental.

Cada colaborador é responsável por conhecer, compreender e cumprir o Código, bem como por zelar para que sua conduta reforce a reputação de confiabilidade e



<b>Ética corporativa</b>	<b>CEC - 01</b>		
<b>Código de Ética e Conduta</b>	Revisão	Data	Página
	02	03/02/2026	1 of 10

inovação do Grupo BAUER no setor de irrigação. Espera-se que todos relatem, pelos canais indicados no próprio Código, quaisquer situações que possam representar violação às diretrizes aqui estabelecidas, assegurando a apuração adequada e a proteção contrarretaliações de boa-fé.

Caso você presencie algo que não esteja de acordo com nossos princípios, sinta-se seguro para utilizar nossos canais de comunicação. A integridade começa com a coragem de fazer o certo.

Contamos com cada um de vocês para que a Bauer continue sendo sinônimo de excelência e, acima de tudo, de ética.

Cordialmente,

\_\_\_\_\_  
**Luiz Alberto Roque**  
CO-CEO Bauer e Irricontrol

\_\_\_\_\_

#### Histórico de Versão e Revisão

<b>Autor:</b>	Bauer do Brasil	<b>Distribuição:</b>	Rev 01 Versão 02
<b>Aprovação RH:</b>	02/02/2026	<b>Aprovação Diretoria:</b>	03/02/2026
<b>Assinaturas:</b>	Luiz Roque		
Jair Colombi			

## SUMÁRIO

1.	DEFINIÇÕES _____	4
2.	CONDUTA E INTEGRIDADE: UM DEVER DE TODOS NÓS! _____	5
3.	PRINCÍPIOS GERAIS _____	7
4.	RELACIONAMENTO COM CLIENTES _____	9
5.	RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E TERCEIROS _____	10
6.	RELACIONAMENTO COM OUTROS COLABORADORES _____	11
7.	CONFLITO DE INTERESSES _____	13
	7.1 São situações de conflito de interesses _____	14
	7.2 Como combater conflitos de interesses? _____	15
8.	PROTEÇÃO À REPUTAÇÃO E IMAGEM DO GRUPO BAUER _____	17
	8.1 Cuidados com as informações _____	17
	8.2 Combate à corrupção _____	18
9.	BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES _____	20
10.	DOAÇÕES E PATROCÍNIOS _____	21
11.	COMPROMISSOS DO GRUPO BAUER _____	22
	11.1 Compromissos para a construção de um ambiente saudável de negócios _____	22
	11.2 Compromissos para a preservação da integridade _____	23
	11.3 Compromissos de não-retaliação _____	24
12.	CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES _____	25
	12.1 Graduação das penalidades _____	25
	12.2 Rescisão por Justa Causa (art. 482 da CLT) _____	26
	12.3 Responsabilização Civil e Criminal _____	26
	TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA _____	27

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## 1. DEFINIÇÕES

- **Administradores:** membros dos órgãos colegiados da Bauer, a exemplo da Diretoria Executiva.
- **Alta Direção:** Pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla a organização no nível mais alto.
- **Canal de Denúncia:** meio de comunicação oficial e amplamente divulgado, destinado a receber denúncias, preocupações ou consultas sobre possíveis violações ao Código, garantindo o anonimato e o sigilo das informações.
- **Colaboradores:** Empregados do Grupo Bauer Brasil em qualquer nível ou posição hierárquica, incluindo Administradores, Presidentes, Vice-Presidentes, Diretores, Gerentes, Supervisores, Analistas, Estagiários, Empregados Terceirizados e demais profissionais do Grupo Bauer Brasil que atuam em qualquer uma das suas unidades.
- **Concorrência Saudável:** princípio pelo qual a empresa disputa o mercado de forma ética e legal, repudiando o uso de meios ilícitos para obtenção de informações privilegiadas de competidores.
- **Conflito de interesses:** situação gerada quando a posição em que o colaborador se encontra beneficia ou pode beneficiar, de forma direta ou indireta, interesses pessoais ou de terceiros em detrimento dos interesses do Grupo Bauer do Brasil.
- **Diligências apropriadas (Due Diligence):** procedimentos de análise prévia e supervisão contínua realizados para a contratação de terceiros, visando garantir que estes possuam posicionamento ético e respeito às leis.
- **Grupo Bauer:** Bauer GmbH, Röhren- und Pumpenwerk, bem como suas controladas diretas ou indiretas e demais sociedades nas quais possua participação societária, incluindo a Bauer do Brasil Ltda.
- **Informações confidenciais ou privilegiadas:** dados sensíveis, estratégicos, técnicos ou financeiros que não são de conhecimento público e aos quais o colaborador tem acesso em razão de suas atividades, devendo ser protegidos contra uso ou divulgação indevida.
- **Licença social para operar:** é a aceitação e aprovação contínua de uma empresa ou projeto pela comunidade local e outras partes interessadas, consistindo na percepção pública e no apoio social, refletindo a legitimidade social da empresa em suas operações
- **Retaliação:** qualquer ato de vingança, punição ou discriminação contra um colaborador que reporte, de boa-fé, uma suspeita de irregularidade ou violação às normas da empresa.
- **Stakeholders:** todas as partes interessadas que podem ser afetadas ou influenciar as atividades, decisões e resultados de uma organização ou projeto;

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- **Programa de Integridade:** conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação efetiva de códigos de ética, com o apoio inequívoco da alta direção.
- **Terceiros:** categoria que abrange prestadores de serviço, fornecedores, agentes intermediários, associados, revendas e representantes comerciais que mantenham qualquer tipo de relação com o Grupo Bauer.
- **Vantagens indevidas:** benefícios ou privilégios recebidos de maneira ilegal ou imoral, geralmente em troca e favores, informações ou influência que violam normas éticas, legais ou regulamentares comprometendo a integridade e a justiça de processos e decisões.

## 2. CONDUTA E INTEGRIDADE: UM DEVER DE TODOS NÓS!

O Grupo Bauer atua no mercado de fabricação e instalação de pivôs de irrigação automatizados, oferecendo soluções inovadoras e sustentáveis para o agronegócio. Com mais de 90 anos de história, o Grupo Bauer é reconhecido internacionalmente pelo seu "DNA Austríaco", onde a qualidade é o coração do negócio e a durabilidade de nossas máquinas é lendária. Sob o lema global "*We go beyond*" (Nós vamos além), buscamos superar limites tecnológicos para moldar o futuro do agronegócio mundial.

A Bauer Brasil reflete essa excelência global, adaptando soluções inteligentes para as dimensões e necessidades do campo brasileiro. Somos especialistas em sistemas automatizados de irrigação — como Pivôs Centrais e Lineares, além da linha Rainstar — oferecendo soluções inovadoras e sustentáveis que otimizam o uso de recursos hídricos e energéticos. Através de plataformas como o Irricontrol, integramos tecnologia digital à produtividade no campo, garantindo que a inovação caminhe lado a lado com a eficiência operacional.

A nossa missão é contribuir para o desenvolvimento da agricultura brasileira, garantindo a qualidade e a produtividade das lavouras, respeitando o meio ambiente e as comunidades onde atuamos. Acreditamos que o sucesso do agronegócio não deve ser medido apenas pelo rendimento das colheitas, mas pela forma ética e responsável com que alcançamos esses resultados. "*For a green world*" (Por um mundo verde) não é apenas um slogan, é o padrão de sustentabilidade que guia nossas decisões.

Por que este Código é fundamental? Para continuarmos "indo além", precisamos garantir que nossas ações diárias reflitam a integridade de nossa marca. Este Código de Conduta serve como bússola para todos os colaboradores e parceiros da Bauer Brasil.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

Ele assegura que a tradição de qualidade iniciada na Áustria e o nosso compromisso com o progresso do Brasil sejam protegidos por comportamentos éticos, transparentes e em conformidade com as leis.

Ao seguir estas diretrizes, cada um de nós reafirma o compromisso de ser parte da "Família Bauer", trabalhando com honestidade para promover uma agricultura forte, inovadora e sustentável.

O Código de Ética e Conduta (CEC) do Grupo Bauer tem como objetivo orientar nossas ações e decisões de acordo com os nossos valores e princípios. O CEC se aplica a todos os colaboradores das empresas, independentemente do cargo ou função que ocupem, bem como aos prestadores de serviço, fornecedores, revendas, representantes comerciais, órgãos do governo e demais parceiros que se relacionem com o Grupo Bauer.

É fundamental que todos os colaboradores leiam, compreendam e pratiquem o Código de Ética e Conduta do Grupo Bauer Brasil, contribuindo para a construção de uma empresa sólida, confiável e respeitada no mercado.

São valores da Bauer do Brasil:



01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

São valores da Irricontrol:



### 3. PRINCÍPIOS GERAIS

Os colaboradores do Grupo Bauer são os embaixadores da nossa marca e os guardiões da nossa ética. Para garantir a sustentabilidade de nossas operações e a confiança de nossos parceiros, todos devem observar os seguintes princípios fundamentais:

#### I. Integridade e Imagem Corporativa

- **Honestidade e Lealdade:** agir com retidão e responsabilidade em todas as atividades profissionais.
- **Proteção da Marca:** evitar qualquer conduta que possa prejudicar a imagem ou os interesses da empresa e de seus *stakeholders*.



#### II. Conformidade e Compromissos

- ✓ **Respeito às Leis:** cumprir rigorosamente a legislação, regulamentos e normas internas.
- ✓ **Fidelidade Contratual:** honrar contratos e compromissos assumidos com clientes, fornecedores e parceiros.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

### III. Gestão de Recursos e Patrimônio



- **Uso Eficiente:** zelar pelo patrimônio da empresa, utilizando recursos materiais, financeiros e tecnológicos de forma adequada.
- **Combate ao Desperdício:** atuar de forma eficiente para evitar desperdícios ou desvios de recursos.

### IV. Proteção e Segurança

- ✓ **Cuidado com a Vida:** zelar pela própria saúde e segurança, utilizando todos os recursos e instruções providos pela Bauer.
- ✓ **Cuidado Mútuo:** atuar ativamente para proteger a saúde e a segurança de todos os colegas de trabalho.

### V. Confidencialidade e Dados

- **Sigilo Profissional:** Proteger informações confidenciais da empresa e de terceiros.
- **Uso Ético da Informação:** Não divulgar ou utilizar dados sensíveis e estratégicos para fins pessoais ou externos.



### VI. Ambiente de Trabalho Humano

- ✓ **Respeito e Cooperação:** Tratar todos os colegas com cordialidade, preservando um ambiente saudável e produtivo.
- ✓ **Tolerância Zero:** Atuar sem qualquer tipo de discriminação ou assédio de qualquer natureza.

### VII. Evolução Contínua



- **Aprimoramento:** buscar o desenvolvimento constante de competências técnicas e comportamentais.
- **Engajamento:** participar ativamente dos programas de treinamento oferecidos pela empresa ou por iniciativa própria.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

### VIII. Transparência e Reporte

- ✓ **Dever de Comunicar:** reportar imediatamente qualquer situação que configure violação a este Código ou às políticas internas.
- ✓ **Uso de Canais Oficiais:** utilizar os canais de ética disponíveis para garantir a integridade da organização.

## 4. RELACIONAMENTO COM CLIENTES

Nosso trabalho tem um norte claro: o sucesso da colheita do nosso cliente. Para atingir esse objetivo, a excelência técnica não basta; é necessário atuar com integridade absoluta. Isso significa que cada informação prestada deve ser precisa, cada acordo firmado deve ser rigorosamente cumprido e cada negociação deve ser justa.

Não buscamos atalhos. Repudiamos qualquer vantagem indevida que coloque em risco a reputação de nossa marca ou a segurança de nossos parceiros. Para nós, "Ir além" (*We go beyond*) significa entregar não apenas a melhor irrigação, mas também a melhor experiência de atendimento do mercado.

Desta forma, para garantir que nossa conduta esteja à altura da qualidade de nossos produtos, os colaboradores do Grupo Bauer assumem os seguintes compromissos:

<p><b>01</b></p> <p><b>Foco no cliente</b></p> <p>Atender os clientes com cortesia, agilidade e profissionalismo, buscando entender as suas necessidades e expectativas e oferecendo soluções adequadas às suas demandas.</p> 	<p><b>05</b></p> <p><b>Conformidade na prestação de serviços</b></p> <p>Fiscalizar para que haja transparência na prestação de serviços, garantindo que o serviço seja realizado dentro das leis aplicáveis ao Grupo Bauer Brasil e ao negócio com o cliente</p> 
<p><b>02</b></p> <p><b>Reporte ao cliente</b></p> <p>Cumprir os prazos, os padrões de qualidade e as condições acordadas na venda dos produtos e serviços, mantendo os clientes informados sobre o andamento dos projetos e eventuais imprevistos ou dificuldades</p> 	<p><b>06</b></p> <p><b>Transparência</b></p> <p>Garantir que todas as informações publicitárias, catálogos técnicos e apresentações comerciais sejam claras, verídicas e fundamentadas, honrando a confiança depositada na engenharia Bauer</p> 
<p><b>03</b></p> <p><b>Livre concorrência e ética comercial</b></p> <p>Não praticar ou tolerar qualquer ato de corrupção, fraude, suborno ou vantagem indevida na relação com os clientes ou potenciais clientes</p> 	<p><b>07</b></p> <p><b>Diligência</b></p> <p>Receber e tratar com atenção e respeito as reclamações, as sugestões e os elogios dos clientes, buscando solucionar os problemas de forma rápida e efetiva, bem como aproveitar as oportunidades de melhoria</p> 
<p><b>04</b></p> <p><b>Privacidade e segurança de dados</b></p> <p>Resguardar a privacidade e a segurança dos dados pessoais e empresariais dos clientes, não utilizando ou compartilhando essas informações sem autorização expressa ou por exigência legal</p> 	<p><b>08</b></p> <p><b>Conduta</b></p> <p>Respeitar integralmente as normas de segurança, saúde e meio ambiente, protegendo a si mesmo, aos funcionários e ao patrimônio do cliente</p> 

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## 5. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E TERCEIROS

Nenhum equipamento da Bauer Irrigação é construído sozinho. Cada pivô, cada bomba e cada sistema digital carrega peças e serviços de centenas de parceiros. Por isso, entendemos que nossos fornecedores são uma extensão da nossa própria fábrica.

Para garantir a excelência austríaca que prometemos ao mercado, exigimos de nossos parceiros o mesmo padrão de rigor que aplicamos internamente. Buscamos relações de longo prazo, baseadas em condições justas, transparência absoluta e, acima de tudo, alinhamento ético.

O Grupo Bauer não tolera, em sua cadeia de suprimentos, qualquer prática que viole os direitos humanos, agrida o meio ambiente ou flerte com a ilegalidade. Dessa forma, para proteger nossa reputação e a qualidade de nossos produtos, os colaboradores do Grupo Bauer devem:



- ✓ O favorecimento pessoal ou a contratação baseada em amizade, sem a devida qualificação técnica, são terminantemente proibidos.
- ✓ Estabelecer relações transparentes, cumprindo rigorosamente os contratos.
- ✓ Os colaboradores **não estão** autorizados a aceitar presentes, favores ou benefícios pessoais que possam influenciar (ou parecer influenciar) suas decisões de compra, tais como itens de luxo, viagens ou dinheiro, que devem ser recusados imediatamente.
- ✓ Brindes institucionais de valor simbólico (canetas, agendas) são aceitáveis.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- ✓ Exigir que todos os parceiros cumpram as leis trabalhistas, ambientais e de segurança. A Bauer não contratará ou manterá vínculo com empresas que descumpram a legislação vigente, regulamentos e as normas aplicáveis à sua atividade, bem como as políticas internas das empresas, especialmente as relacionadas à qualidade, à segurança, ao meio ambiente e aos direitos humanos.
- ✓ Garantir que fornecedores que tenham acesso a desenhos técnicos, patentes ou segredos industriais da Bauer assinem acordos de confidencialidade (NDA) e protejam essas informações contra vazamentos.
- ✓ O colaborador deve declarar formalmente caso tenha parentesco ou relação próxima com sócios ou funcionários de um fornecedor em potencial. A transparência evita suspeitas de favorecimento.
- ✓ Valorizar relações de cooperação e de intercâmbio de informações, tecnologias e conhecimento que contribuam para a excelência das atividades do Grupo Bauer, beneficiando a sociedade.
- ✓ Avaliar periodicamente o desempenho dos parceiros e comunicar imediatamente qualquer situação que comprometa a qualidade do produto ou a reputação da Bauer.

## 6. RELACIONAMENTO COM OUTROS COLABORADORES

A Bauer sabe que uma empresa líder é feita de pessoas. A inovação que levamos ao campo só é possível se, dentro de casa, cultivarmos um ambiente onde cada colaborador se sinta seguro, respeitado e valorizado.

A segurança de todos os colaboradores do Grupo Bauer ou de quaisquer outras pessoas envolvidas em suas atividades é fundamental. Toda e qualquer atividade que possa colocá-los em risco jamais será tolerada pela empresa e deverá ser interrompida e comunicada à liderança assim que identificada.

A diversidade de ideias é o combustível da nossa evolução. Por isso, não toleramos apenas o respeito "formal" – exigimos um ambiente acolhedor. Hierarquia não é desculpa para arrogância, e pressão por resultados não justifica falta de educação.

Nosso compromisso é promover um ambiente de trabalho sadio e inclusivo, onde o diálogo e a troca de ideias sejam incentivados, e onde a dignidade humana esteja acima de qualquer meta. Desta forma, para garantir a harmonia e a produtividade de nossa equipe, estabelecemos as seguintes diretrizes:

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

**01** **Cordialidade**

Tratar todos os colegas, independentemente de cargo ou função, com cordialidade e profissionalismo.

**02** **Valorizar as diferenças**

O mérito é o único critério para avaliação de pessoas, não havendo espaço para qualquer tipo de discriminação.

**03** **Comunicação**

Incentivar o diálogo aberto e a troca de ideias, de forma clara e assertiva.

**04** **Não toleramos assédio**

Todo e qualquer tipo de assédio são terminantemente proibidos na Bauer do Brasil Ltda.

**05** **Harmonia**

Jamais recorrer à violência física ou verbal para resolver conflitos. Ameaças e intimidações não têm lugar em nossas instalações.

**06** **Colaboração**

Acreditamos que a verdadeira inovação e a excelência nascem da colaboração. O sucesso de um projeto da Bauer é sempre coletivo, nunca individual.

- ✓ Cordialidade e profissionalismo são **obrigatórios** em nossas relações. O cumprimento, o "por favor" e o "obrigado" são ferramentas obrigatórias de trabalho na Bauer.
- ✓ Fica **terminantemente vedado quaisquer comportamentos que caracterizem discriminação ou preconceito** baseados em raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade ou deficiência física.
- ✓ Incentivar o diálogo aberto e a troca de ideias. No entanto, comportamentos que caracterizem calúnia, injúria ou difamação contra colegas ou gestores são infrações graves e passíveis de punição.
- ✓ Mantemos uma política de tolerância zero para qualquer forma de assédio, seja moral ou sexual. A dignidade de nossos colaboradores é inegociável; portanto, condutas abusivas, humilhantes ou intimidatórias são estritamente proibidas e sujeitas às devidas sanções disciplinares, assegurando que o ambiente de trabalho na Bauer seja sempre sinônimo de segurança e respeito mútuo.
- ✓ É proibido expor colaboradores a situações humilhantes, constrangedoras ou realizar cobranças abusivas que degradem o ambiente de trabalho. Também é proibida qualquer conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras ou gestos, que constranja ou afete a dignidade de qualquer pessoa.
- ✓ Jamais recorrer à violência física ou verbal para resolver conflitos. Ameaças e intimidações não têm lugar em nossas instalações. Divergências profissionais devem ser resolvidas com diálogo e, se necessário, com a mediação do RH.
- ✓ Atuar com espírito de colaboração, compartilhando conhecimentos e apoiando o desenvolvimento dos colegas. Na Bauer, o trabalho em equipe prevalece sobre o

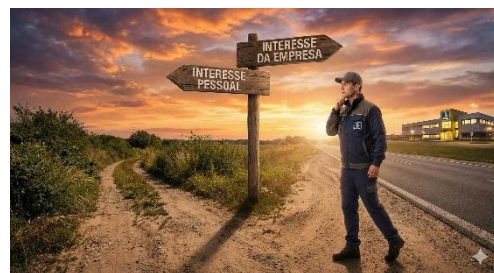
01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

individualismo, sendo essencial que cada colaborador compartilhe conhecimento, apoie os colegas e atue com espírito de cooperação, pois entendemos que o sucesso de nossos projetos é uma conquista coletiva que fortalece toda a nossa organização.

## 7. CONFLITO DE INTERESSES

Na Bauer Brasil, a confiança é a base de tudo o que construímos. Para manter essa base sólida, é fundamental que as decisões profissionais sejam tomadas única e exclusivamente em benefício da empresa, livres de qualquer influência pessoal.

O conflito de interesses se caracteriza quando seus interesses pessoais, incluindo os de seus familiares e amigos, influenciam a sua capacidade de tomada de decisões, sobrepondo-se aos interesses da Bauer ou de seus clientes.



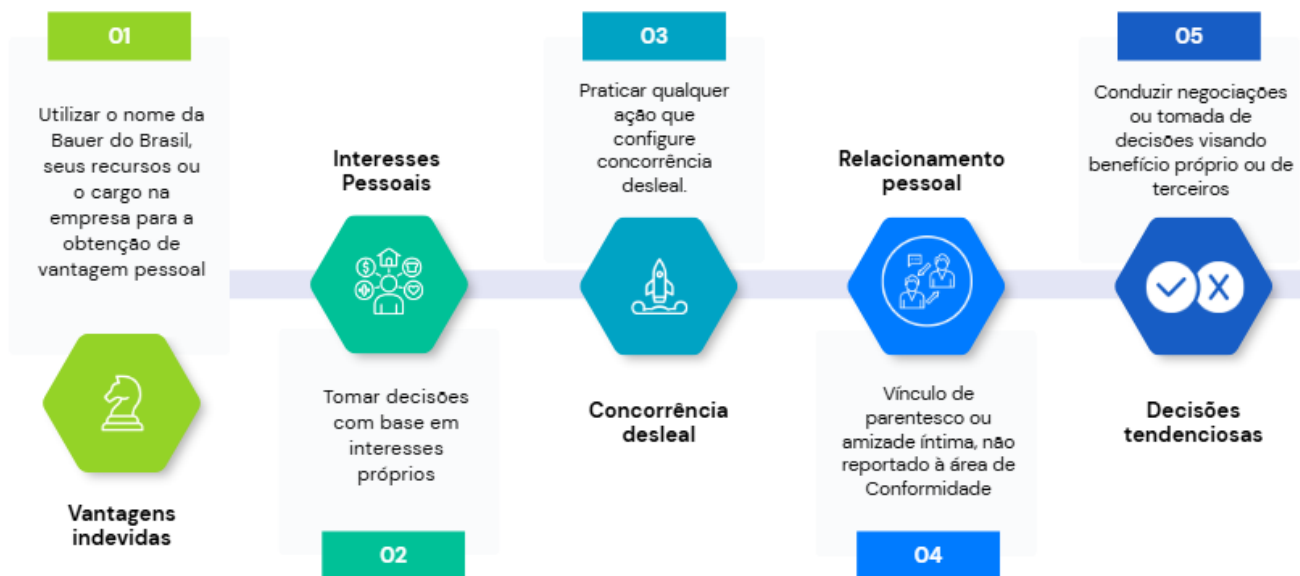
O conflito de interesses é classificado de duas formas: real ou potencial. É fundamental saber identificar o momento em que o conflito ocorre para agir com transparência:

- ✓ **Conflito real:** quando o conflito já existe. Ocorre quando o colaborador toma uma decisão ou realiza uma ação em que seus interesses pessoais interferem, de fato, nos interesses da empresa.
- ✓ **Conflito potencial:** quando existe o risco. Ocorre quando o colaborador se encontra em uma situação (pessoal, financeira ou familiar) que, no futuro, poderá vir a influenciar sua imparcialidade ou julgamento profissional.

Todos aqueles que atuam em nome ou em favor da Bauer do Brasil Ltda. devem agir de forma imparcial e com rigor técnico, defendendo o propósito e negócios da empresa.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## 7.1 São situações de conflito de interesses



- ✓ Pautar as decisões em interesses privados, objetivando benefício indevido próprio ou para terceiros, em prejuízo dos interesses da Bauer do Brasil Ltda., de seus acionistas ou clientes;
- ✓ Envolver-se em qualquer transação ou negócio em que a Bauer do Brasil Ltda., faça parte, visando benefício próprio;
- ✓ Utilizar o nome da Bauer do Brasil Ltda. para endossar produto ou serviço próprio ou de terceiros;
- ✓ Manter relacionamento comercial com fornecedor ou cliente da Bauer do Brasil Ltda. de forma que esta relação o impeça de tomar decisões imparciais na condição de colaborador;
- ✓ Acumular cargo ou exercer atividade paralela em desrespeito às leis aplicáveis, que afete seu desempenho ou que configure em concorrência desleal;
- ✓ Utilizar informações confidenciais da Bauer do Brasil Ltda.; em atividades particulares, independentemente se seu uso configura em concorrência desleal;
- ✓ Não informar relacionamento familiar ou pessoal com colaborador da empresa, principalmente se ele(a) integrar sua equipe de trabalho, estiver sob sua gestão e/ou avaliação direta;
- ✓ Participar em eventos e atividades custeados por terceiros relacionados à Bauer do Brasil Ltda., quando o conteúdo não atender aos interesses da empresa ou a aspectos técnico-operacionais da empresa, ou não tiver sido por esta expressamente autorizado;

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- ✓ Agir por motivos diversos, não necessariamente econômicos, mas normalmente relacionados a si mesmo ou a terceiros com quem possui algum vínculo de afinidade, parentesco ou amizade íntima, de qualquer natureza;
- ✓ O Conflito de Interesses se configura quando um colaborador detém informações confidenciais e relevantes — capazes de gerar repercussão econômica — e utiliza esse acesso privilegiado em benefício próprio ou de terceiros, antes que tais dados sejam de conhecimento público.

## 7.2 Como combater conflitos de interesses?

### 1. Primazia do interesse da empresa:

- O colaborador deve atuar sempre em defesa dos objetivos da Bauer. É vedada a condução de negociações ou tomada de decisões visando benefício próprio ou de terceiros em detrimento dos interesses da empresa. Isso se aplica a qualquer situação em que interesses particulares estejam influenciando ou possam influenciar, ainda que indiretamente, uma decisão corporativa.

### 2. Dever de comunicar e abster-se

- Ao identificar uma potencial situação de conflito, o colaborador deve interromper suas ações imediatamente e comunicar o fato ao seu gestor. Na dúvida, pergunte. A omissão é considerada uma violação grave deste Código.

### 3. Uso correto dos recursos (patrimônio)

- Os bens da Bauer (veículos, equipamentos, computadores, cartões corporativos) são ferramentas de trabalho. É proibido o emprego de bens ou recursos da empresa em proveito próprio ou de terceiros. O uso privado só é permitido quando houver política específica que o autorize expressamente.

### 4. Informação é responsabilidade

- O acesso a dados estratégicos exige sigilo absoluto. É proibido o uso ou compartilhamento de informações privilegiadas ou confidenciais a que o colaborador tiver acesso para obter vantagens pessoais ou beneficiar terceiros.

### 5. Independência na tomada de decisão

- Nossas escolhas devem ser técnicas e imparciais. É vedado receber brindes, presentes ou quaisquer outros benefícios que tenham o objetivo de influenciar (ou pareçam influenciar) a sua tomada de decisão.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## 6. Relacionamentos pessoais e parentesco

- A contratação de fornecedores ou prestadores de serviço que tenham vínculo de parentesco ou amizade íntima com o colaborador deve ser previamente declarada ao Compliance, para garantir que o processo de seleção seja isento.

## 7. Respeito aos Concorrentes (Combate à Difamação)

- É vedado espalhar boatos, informações falsas ou fazer comentários pejorativos sobre a reputação ou os produtos de nossos concorrentes. A venda deve ser conquistada pelos nossos diferenciais, não pelo ataque ao outro.

## 8. Obtenção ética de informações

- É legítimo coletar informações de mercado disponíveis publicamente. No entanto, a empresa repudia a utilização de meios ilegais e não éticos para a obtenção de informações confidenciais ou privilegiadas de concorrentes. Não aceitamos segredos comerciais de terceiros trazidos por novos colaboradores vindos da concorrência.

## 9. Prevenção a cartéis e práticas anticompetitivas

- É terminantemente proibido realizar acordos, formais ou informais, com concorrentes para fixar preços, dividir mercados, combinar propostas em licitações ou limitar a produção. Em reuniões de associações de classe ou eventos, os colaboradores devem evitar discutir estratégias de preços ou planos comerciais sensíveis com competidores.

## 10. Propriedade Intelectual de terceiros

- Respeitamos as patentes, marcas e direitos autorais de terceiros. Não utilizamos softwares piratas nem copiamos projetos de engenharia de outras empresas.

Dos colaboradores do Grupo Bauer espera-se que interrompam suas ações e comuniquem imediatamente seu gestor sempre que uma situação que possa caracterizar conflito de interesses for identificada. Isso deve ocorrer em qualquer situação que interesses particulares estejam influenciando ou possam influenciar, ainda que indiretamente, determinada decisão ou ação contrária aos objetivos ou princípios da empresa.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## 8. PROTEÇÃO À REPUTAÇÃO E IMAGEM DO GRUPO BAUER

O principal ativo do Grupo Bauer é a sua reputação. A empresa entende que não apenas a qualidade de seus serviços, mas também a postura de seus colaboradores é fundamental para preservação de sua imagem e continuidade dos negócios. Assim sendo, espera-se de todos os colaboradores a devida cautela ao realizarem seu trabalho e representarem a empresa. Como orientação adicional, fica vedada a todos os colaboradores a exposição da marca ou da imagem da empresa à imprensa ou por meio de redes sociais de forma pejorativa, podendo o colaborador sofrer as sanções após as discussões e processos devidos dentro do Grupo.

Espera-se de todos os colaboradores, cuidado com o patrimônio e com os recursos da empresa. É dever de cada um protegê-los de perdas, danos ou desvios. Essencial também, é seu uso apenas para fins profissionais. Cabe ressaltar que computadores, celulares e recursos tais como e-mail não devem ser utilizados para o acesso, guarda ou transmissão de conteúdos impróprios e como recursos da empresa, podem ser auditados qualquer tempo.

### 8.1 Cuidados com as informações

O cuidado com as informações e a confidencialidade dos dados que estão sob sua guarda são o alicerce do trabalho desenvolvido pelo Grupo Bauer. Seja no ambiente da empresa ou fora dele é dever dos colaboradores agirem para preservá-los.

Todos os colaboradores devem proteger senhas pessoais, não as compartilhar com terceiros e utilizá-las individualmente. Qualquer transmissão e armazenamento de dados deve ser realizada com os instrumentos homologados pela empresa, qualquer informação referente a nossos projetos jamais deve ser divulgada por meio das redes sociais e materiais impressos devem ser mantidos em local seguro.

Em ambientes públicos, especialmente aqueles com maior concentração de pessoas, deve-se evitar a abordagem de assuntos sensíveis relacionados às atividades da empresa. Nesses locais, a menção a nomes de pessoas, de empresas ou situações relacionadas aos nossos projetos devem ser evitadas.

A confidencialidade é o alicerce da nossa reputação. Para proteger os dados sob nossa guarda e garantir a continuidade dos nossos negócios, todos os colaboradores

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

devem seguir rigorosamente as regras abaixo:

- ✓ **Proteja suas credenciais:** nunca compartilhe sua senha. Você é responsável por qualquer ação realizada com seu usuário.
- ✓ **Use ferramentas oficiais:** utilize apenas os canais e softwares aprovados pelo Grupo Bauer para transmitir ou armazenar arquivos.
- ✓ **Atenção às redes sociais:** nunca publique informações sobre projetos, clientes ou estratégias da empresa em suas redes pessoais. Entendemos que as redes sociais fazem parte do dia a dia, mas o cuidado com a informação deve ser constante. Pedimos atenção redobrada às redes sociais: nunca publique informações sobre projetos, clientes ou estratégias da empresa em suas redes pessoais. O que é postado na internet torna-se público e permanente. Um comentário inocente ou uma foto desprezível pode expor segredos de negócio, comprometer a confiança de um cliente ou violar cláusulas contratuais de sigilo. Antes de postar algo relacionado ao trabalho, pergunte-se: "Essa informação é pública? Eu tenho autorização para mostrá-la?". Na dúvida, não publique.
- ✓ **Discrição fora da empresa:** em ambientes públicos, não converse sobre dados sensíveis, nomes de clientes ou desafios internos. A informação pode ser ouvida por terceiros indevidos.
- ✓ **Auditoria e monitoramento:** equipamentos, e-mails corporativos e arquivos salvos em equipamentos da empresa podem ser monitorados e auditados para garantir a segurança da informação.

## 8.2 Combate à corrupção

Todos os colaboradores do Grupo Bauer estão expressamente proibidos de prometer, oferecer ou dar, diretamente ou por intermédio de terceiros, vantagem indevida a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada, a fim de obter benefício para si ou para a empresa. Tal vantagem não se limita a pagamentos em dinheiro, e pode vir a incluir, por exemplo, presentes, refeições, ofertas de emprego, entre outros.

A empresa não apenas condena qualquer uma destas práticas como atuará sempre para preveni-las. Em quaisquer situações que um colaborador do Grupo Bauer interaja com um agente público deverá fazê-lo não apenas com base neste

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

documento, mas também pautado pelas melhores práticas e pela legislação vigente, em especial a anticorrupção.

É dever de todos os dirigentes, empregados e prestadores de serviços terceirizados à Bauer conhecer as diretrizes anticorrupção e antissuborno, estabelecidas em Política específica.

Adotamos uma postura de tolerância zero em relação a qualquer forma de corrupção, suborno ou fraude. Temos o dever inegociável de sermos exemplo no mercado. As diretrizes abaixo aplicam-se a todos os níveis hierárquicos e estendem-se aos nossos parceiros de negócios.

- ✓ **Suborno, Propinas e Pagamentos Indevidos:** é terminantemente proibido oferecer, prometer, autorizar ou receber qualquer tipo de vantagem indevida — seja financeira ou não — com o objetivo de influenciar decisões, garantir negócios ou obter benefícios ilícitos. Isso inclui o pagamentos ou recompensas para influenciar contratações ou decisões bancárias. A Bauer do Brasil repudia, também, o uso de intermediários para disfarçar subornos através de taxas de consultoria ou comissões fora dos padrões de mercado.

- ✓ **Relacionamento com Agentes Públicos (Tráfico de Influência):** é vedada a prática de "venda de influência", caracterizada pela oferta de vantagens a funcionários públicos em troca de favorecimentos em leis, políticas ou decisões governamentais.



- ✓ **Extorsão e solicitação de vantagens:** nenhum colaborador está autorizado a solicitar pagamentos, presentes, favores pessoais ou sexuais em troca da realização de suas tarefas ou para acelerar processos. Caso um colaborador seja alvo de tentativa de extorsão, o fato deve ser imediatamente reportado ao Canal de Denúncias.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- ✓ **Proteção de ativos e informações (peculato e Insider Trading):** a apropriação indébita de bens, valores ou recursos da empresa (ou de clientes) confiados ao colaborador em virtude de seu cargo é crime e falta grave passível de demissão por justa causa (peculato). É proibido oferecer ou receber vantagens em troca de informações confidenciais (troca de informações). O uso de dados privilegiados para negociação de ações ou valores mobiliários (*insider trading*) constitui crime de violação de segredo e atenta contra a integridade do mercado.
- ✓ **Integridade nas relações (favoritismo e conluio):** nossas decisões de contratação, promoção e parcerias baseiam-se exclusivamente em critérios técnicos e de mérito. Repudiamos a concessão de tratamento preferencial a parentes, amigos ou indicados políticos em detrimento da competência profissional (nepotismo). É vedada qualquer associação entre colaboradores e terceiros (ex: sindicatos, fornecedores) que resulte em prejuízo aos interesses coletivos da empresa ou representação inadequada dos trabalhadores (conluio).

## 9. BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

A troca de cortesias corporativas é uma prática comum, mas deve observar limites rígidos para não configurar suborno. É proibido oferecer ou aceitar presentes, viagens, ingressos para eventos, hospitalidade luxuosa ou qualquer outro tipo de benefício, sejam nas relações com clientes ou potenciais clientes, fornecedores ou potenciais fornecedores, empregados, prestadores de serviços terceirizados e à Direção que tenham o objetivo de influenciar decisões ou criar obrigações morais, visando garantir a imparcialidade nas decisões e condutas tomadas pelos nossos conselheiros, diretores e colaboradores.

Nenhum brinde e/ou presente pode ser oferecido, prometido, autorizado, dado ou recebido, direta ou indiretamente, **com o objetivo de influenciar as decisões** que afetem ou impactem os interesses do Grupo Bauer.

Considera-se que o presente foi dado em função do cargo sempre que o ofertante:

- ✓ estiver sujeito à jurisdição regulatória do órgão a que pertença a autoridade;
- ✓ tenha interesse pessoal, profissional ou empresarial em decisão que possa ser tomada pela autoridade em razão do cargo;
- ✓ mantenha relação comercial com o órgão a que pertença a autoridade;
- ✓ represente interesse de terceiros, como procurador ou preposto, de pessoa, empresas ou entidade compreendida nas hipóteses anteriores.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

A aceitação ou oferecimento de brindes é permitida desde que sejam promocionais, públicos, não exclusivos, sem valor comercial, nos relacionamentos com autoridades governamentais ou entes privados, não podendo o referido brinde ultrapassar o valor de 20% do salário-mínimo vigente.

A Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades dispõe de diretrizes e procedimentos específicos e todos os empregados, prestadores de serviços terceirizados e Diretores devem agir em conformidade com as diretrizes nela constantes.

## 10. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

As decisões tomadas no desempenho das funções no Grupo Bauer devem ter como único objetivo o interesse da empresa. Em sintonia com a sua responsabilidade social, a Bauer está comprometida em promover o desenvolvimento local e a qualidade de vida das comunidades, especialmente onde atua.

Deste modo, toda doação deve estar pautada em seu propósito sócio cultural e/ou educacionais e/ou humanitários, sem a expectativa de troca de favores ou vantagem indevida, gerando um impacto positivo na sociedade. Neste mesmo sentido, todo patrocínio deve estar alinhado com as estratégias de divulgação das marcas do Grupo Bauer Brasil.

Para tal, doações e patrocínios devem respeitar a legislação aplicável. É proibida sua efetivação se houver conflitos de interesses ou a possibilidade da doação ou patrocínio ser entendido como vantagem indevida, ou se existir o risco de que tal doação ou patrocínio prejudique a reputação da Bauer Brasil.

Adicionalmente, é proibida qualquer tipo de contribuição para campanhas políticas, eleições ou candidatos. O Grupo Bauer Brasil espera que as Pessoas cumpram plenamente os procedimentos descritos em sua Política Corporativa de Doações e Patrocínios.

É dever de todos os dirigentes, empregados e prestadores de serviços terceirizados à Bauer conhecer as diretrizes estabelecidas em sua Política de Doações e Patrocínios.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## 11. COMPROMISSOS DO GRUPO BAUER

Consciente da responsabilidade inerente à natureza de suas atividades, o Grupo Bauer reafirma seu compromisso inegociável com a construção de um ambiente de negócios saudável e íntegro.

Os Administradores do Grupo Bauer Brasil manifestam apoio inequívoco ao Programa de Compliance, assegurando não apenas a conformidade com as leis vigentes — em especial a Lei Anticorrupção — mas também a implementação de controles internos rigorosos, a transparência contábil e a garantia de proteção absoluta contra qualquer forma de retaliação a quem age de boa-fé.

Estes pilares sustentam nossa licença social para operar e orientam nossa conduta diária.

### 11.1 Compromissos para a construção de um ambiente saudável de negócios

Pela natureza de suas atividades, o Grupo Bauer entende que deve atuar com responsabilidade e zelo no desenvolvimento de seus projetos e condução de suas ações.

São compromissos assumidos pela empresa:

- ✓ A preservação da imagem de pessoas e organizações;
- ✓ Utilização apenas de informações que possam ser legalmente acessadas;
- ✓ Atuação única e exclusivamente junto a clientes que busquem boas práticas de mercado e a leal concorrência;
- ✓ Manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da empresa e controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros;
- ✓ Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
- ✓ Garantir a independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento;

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- ✓ Manter Canal de Ética aberto e amplamente divulgado a colaboradores e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé;
- ✓ Estabelecer medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;
- ✓ Conduzir diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
- ✓ Realizar análise periódica de riscos e monitorar continuamente seu Programa de Ética visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no artigo 5º da Lei Federal nº 12.846, de 2013;
- ✓ Manter procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

## 11.2 Compromissos para a preservação da integridade

O Grupo Bauer e sua direção manifestam inequívoco apoio ao seu Programa de Compliance e comprometem-se, entre outras coisas, em:

- ✓ Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os colaboradores e sempre que necessário extensíveis a terceiros;
- ✓ Promover treinamentos periódicos sobre o programa de integridade;
- ✓ Manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da empresa e controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras;
- ✓ Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
- ✓ Garantir a independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento;
- ✓ Manter Canal de Ouvidoria aberto e amplamente divulgado a colaboradores e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé;
- ✓ Estabelecer medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- ✓ Conduzir diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
- ✓ Realizar análise periódica de riscos e monitorar continuamente seu Programa de Compliance visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no artigo 5º da Lei no 12.846, de 2013;
- ✓ Manter procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

### 11.3 Compromissos de não-retaliação

O Grupo Bauer e seus colaboradores têm o compromisso mútuo de manter um ambiente em que haja liberdade para a comunicação de não conformidades e violações a este Código de Conduta sem qualquer retaliação.



Garantimos um ambiente de liberdade e segurança, onde o sigilo é preservado e a comunicação de não conformidades é incentivada como ferramenta vital para a nossa integridade, assegurando que nenhum colaborador ou terceiro seja prejudicado por exercer o seu dever de fazer o que é certo



O Grupo Bauer incentiva todos e cada um dos Colaboradores e Terceiros a denunciarem quando suspeitarem ou detectarem violações. Saber e não denunciar representa infração ao Código de Ética e Conduta do Grupo Bauer.

Caso queira fazer uma denúncia, reportar suas preocupações e/ ou realizar consultas ao Comitê, acesse o site [www.bauer-br.com/pt/etica](http://www.bauer-br.com/pt/etica). Ao elaborar uma denúncia, o relator deve inserir o máximo de informações que puder identificar, sempre que possível, o denunciado, eventuais testemunhas, data do ocorrido, contexto e local do fato, e anexar todos os documentos que possam comprovar a ocorrência. O Canal de Ética funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

**Toda comunicação poderá ser feita de maneira anônima.  
É assegurado o sigilo para todas as pessoas e situações relatadas.**

Qualquer ato de retaliação a denunciante e testemunhas (ameaças, tentativa de demissão infundada, rigor excessivo e injusto em avaliações de performance, solicitação de realocação ou transferência repentina e não fundamentada de colaborador, entre outras).

Qualquer ato destinado a dificultar ou prejudicar atividades de investigação (conluio entre testemunhas, prestação de informações falsas em entrevistas de investigação, pressão para que vítimas ou testemunhas não colaborem com investigações, etc.)

## 12. CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

O Código de Conduta e Ética do Grupo Bauer não é apenas uma declaração de princípios; é um regulamento interno que define as regras do jogo. A adesão a estas normas é condição essencial para fazer parte da nossa equipe.

Acreditamos na educação e na orientação como primeira linha de defesa. No entanto, para proteger nossa cultura, nossa reputação e a própria sustentabilidade do negócio, violações a este Código não serão toleradas e terão consequências proporcionais à sua gravidade.

Nenhuma sanção será aplicada arbitrariamente. Garantimos que todo relato de infração será devidamente apurado, assegurando o direito de defesa e a análise justa dos fatos pelo nosso Comitê de Ética ou área responsável.

### 12.1 Graduação das penalidades

Dependendo da gravidade da infração, da reincidência e do impacto causado à empresa, as seguintes medidas disciplinares poderão ser aplicadas, não necessariamente nesta ordem:

- ✓ Advertência verbal;
- ✓ Advertência por escrito;
- ✓ Suspensão disciplinar;

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

- ✓ Rescisão do contrato de trabalho (com ou sem justa causa).

## 12.2 Rescisão por Justa Causa (art. 482 da CLT)

Ressaltamos que violações graves aos princípios éticos deste Código — tais como atos de improbidade, corrupção, incontinência de conduta, violação de segredo da empresa, insubordinação ou atos lesivos à honra e boa fama — poderão ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme previsto no Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A aplicação da justa causa reflete a quebra definitiva da confiança, elemento base da relação de trabalho na Bauer.

## 12.3 Responsabilização Civil e Criminal

Além das sanções administrativas e trabalhistas, o colaborador que infringir as normas deste Código poderá ser responsabilizado civil e criminalmente pelos danos causados à Bauer ou a terceiros. Em casos de comprovação de atos ilícitos (como furto, fraude ou corrupção), a empresa tem o dever de cooperar com as autoridades competentes.

Lembramos que a omissão — ou seja, saber de uma violação grave e não a reportar — é considerada conivência e constitui infração a este Código, passível de medida disciplinar.

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.

## TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Pelo presente termo, manifesto minha livre e expressa concordância com as normas nele estabelecidas, assumindo os seguintes compromissos:

- 1. Conhecimento e Compreensão:** Confirmando que tive a oportunidade de esclarecer minhas dúvidas sobre o conteúdo deste Código e compreendo que suas diretrizes são fundamentais para o desempenho das minhas funções e para a preservação da reputação da empresa.
- 2. Dever de Cumprimento:** Comprometo-me a pautar minhas ações profissionais, dentro e fora da empresa, pelos princípios de honestidade, integridade, transparência e respeito aqui descritos, cumprindo rigorosamente as leis vigentes e as normas internas da Bauer.
- 3. Anticorrupção e Integridade:** Estou ciente da proibição absoluta de oferecer ou receber vantagens indevidas, subornos ou presentes que configurem conflito de interesses, comprometendo-me a combater qualquer forma de corrupção em meus relacionamentos com clientes, fornecedores e agentes públicos.
- 4. Dever de Reporte:** Reconheço que é meu dever comunicar imediatamente ao **Canal de Ética** qualquer situação que configure violação (ou suspeita de violação) deste Código. Tenho ciência de que a omissão diante de irregularidades também constitui infração às normas da empresa.
- 5. Consequências Disciplinares:** Declaro estar ciente de que o descumprimento de qualquer disposição deste Código sujeitará o infrator às medidas disciplinares cabíveis (como advertência, suspensão ou rescisão contratual por justa causa), sem prejuízo das penalidades civis e criminais aplicáveis.
- 6. Vigência e Atualização:** Compreendo que este Código pode ser atualizado periodicamente pela empresa e que é minha responsabilidade manter-me informado sobre tais alterações, as quais também me comprometo a cumprir.

Formalizo meu compromisso de agir como um guardião dos valores do Grupo Bauer, contribuindo para um ambiente de trabalho ético, seguro e sustentável.

São João da Boa Vista, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Colaborador

Nome Completo: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_ Cargo/Função: \_\_\_\_\_

01	03/02/2026	Versão nº 02 – Revisão Geral	Grupo Bauer Brasil	RH/Comitê	Luiz Roque
REV.	DATA	DESCRIÇÃO	ELAB.	VERIF.	APROV.