

	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA		CEC-M	
			REV.:	00
			DATA:	27/02/2024
			SUBSTITUI REV.:	
			DATA:	

1. MISSÃO E VALORES

1.1. Missão:

A MILANO EQUIPAMENTOS HIDRÁULICOS LTDA tem como missão a fabricação de Equipamentos Hidráulicos com qualidade, respeito à legislação laboral e ambiental, buscando sempre o atendimento às especificações técnicas, o cumprimento dos prazos contratuais e o pleno atendimento das melhores expectativas de seus clientes, colaboradores, comunidade e sociedade em geral.

1.2. Visão:

Para cumprir esta Missão, a MILANO investe na formação de recursos humanos, no aprimoramento dos padrões de atendimento e fortalece sua relação com a comunidade, buscando, ao cumprir seus contratos, entregar seus produtos em atendimento aos melhores preceitos de Responsabilidade Social e cuidado com a saúde ocupacional e com o meio ambiente.

1.3. Valores:

Buscar permanentemente elevados padrões de qualidade, proporcionando satisfação aos clientes, pela prática constante do diálogo ponderado, oferta de soluções bem estudadas, antecipação e pleno atendimento às suas demandas contratuais.

Ser um importante meio de melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, pela promoção de um excelente ambiente de trabalho, que lhes proporcione bem-estar e possibilidades de crescimento profissional, buscando-se disponibilizar-lhes, sempre que possível, tecnologias e equipamentos de última geração e adequado treinamento.

Ter agilidade nas decisões, com estruturas operacionais dimensionadas para o rápido atendimento às demandas de todos os participantes de qualquer processo em curso, desburocratizando-se e racionalizando-se as decisões.

Manter respeitoso, ético e honesto relacionamento com todas as demais pessoas, empresas e entidades de qualquer natureza, priorizando-se o diálogo, o cuidado com a comunidade e a busca das soluções que tragam mais valor para a sociedade.

2. DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS DIRETORES, COLABORADORES E TERCEIRIZADOS

Os diretores e colaboradores da MILANO, assim como terceiros que representem ou que em seu nome executem atividades, devem cumprir os princípios previstos neste Código, bem como divulgar suas disposições.

Empresas em relação às quais a MILANO exerça ou venha a exercer qualquer tipo de controle diretivo devem adotar as diretrizes deste Código.

Os deveres e responsabilidades dos diretores e colaboradores da MILANO ficam definidas da seguinte forma:



	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	CEC-M	
		REV.:	00
		DATA:	27/02/2024
		SUBSTITUI REV.:	
		DATA:	

2.1. Dos Diretores e demais Dirigentes:

- I. Cumprir e fazer cumprir todas as disposições deste Código, assim como observar as leis do país, e as políticas e os procedimentos internos da Empresa;
- II. Conhecer, com grau de profundidade suficiente, as rotinas e políticas de trabalho, assim como o ambiente regulatório externo sob sua responsabilidade;
- III. Promover, no âmbito de suas responsabilidades, um ambiente de trabalho que valorize a atitude ética e o cumprimento das normas internas e externas nas atividades executadas;
- IV. Supervisionar os processos internos sob sua responsabilidade, a fim de assegurar a conformidade das atividades de sua área com as políticas internas e os requisitos da lei;
- V. Não utilizar o nome da MILANO em assuntos externos que não tenham relação com as atividades sob sua responsabilidade;
- VI. Proteger e preservar os bens da Empresa e os bens de terceiros locados pela mesma, tais como equipamentos, veículos, máquinas, computadores, suprimentos e recursos financeiros, entre outros.
- VII. Promover, junto aos parceiros comerciais, o incentivo à adoção de medidas íntegras de gestão empresarial;
- VIII. Informar para os sócios da Empresa a existência de parentes consanguíneos ou por afinidade que estejam pleiteando vaga de trabalho na MILANO, ou que estejam exercendo atividade ou função em empresa que seja ou esteja prestes a ser cliente ou parceira comercial, ou em entidade pública de qualquer natureza, de modo a prevenir-se eventuais conflitos de interesses;

2.2. Dos Empregados, Terceirizados e Congêneres:

- I. Cumprir todas as disposições deste Código, assim como observar as leis, as políticas e os procedimentos internos da Empresa;
- II. Conhecer e cumprir as normas legais externas e internas associadas às suas atividades;
- III. Buscar, sempre que necessário, apoio e orientação de sua chefia imediata quando do surgimento de dúvidas referentes ao cumprimento de normas externas e internas;
- IV. Relatar aos seus superiores quaisquer fatos que possam configurar o descumprimento ou risco de descumprimento de normas internas e externas, inclusive deste Código;
- V. Não divulgar externamente assunto relativo à Empresa, a que tenha tido acesso em razão do desempenho de suas funções;
- VI. Não utilizar o nome da MILANO em atividades externas não vinculadas às suas atribuições funcionais;
- VII. Proteger e preservar os bens da Empresa e os bens de terceiros locados pela mesma, tais como equipamentos, veículos, máquinas, computadores, suprimentos e recursos financeiros, entre outros;
- VIII. Informar por escrito à diretoria da Empresa a existência de parentes consanguíneos ou por afinidade que estejam pleiteando vaga de trabalho na MILANO, ou que estejam exercendo atividade ou função em empresa que seja ou esteja prestes a ser cliente ou parceira comercial, ou em entidade pública de qualquer natureza, de modo a prevenir-se eventuais conflitos de interesses.
- IX. Comunicar à empresa sua intenção de exercer atividade acadêmica, mesmo que fora do horário de trabalho.
- X. Praticar e promover, em seu ambiente de trabalho, as regras contidas neste Código.

2.3. Das condutas a todos vedadas:



	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	CEC-M	
		REV.:	00
		DATA:	27/02/2024
		SUBSTITUI REV.:	
		DATA:	

I. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II. Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;

Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

I. No tocante a licitações e contratos:

a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

h) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional

II. Apropriar-se ou utilizar os bens ou recursos da Empresa para benefício próprio ou de terceiros;

III. Utilizar os meios informacionais e tecnológicos da empresa, tais como computadores, telefones e semelhantes, para realizar atividades que não estejam incluídas em suas obrigações funcionais;

IV. Permitir ou facilitar o acesso de pessoas estranhas à Empresa, sem o conhecimento dos Diretores;

V. Nas oportunidades de trabalho, estabelecer qualquer tipo de discriminação, seja em função de raça, religião, cor, nacionalidade, idade, sexo, deficiência física ou qualquer outro fator ofensivo à dignidade humana;

VI. Travar qualquer tipo de discussões ofensivas ou agressivas em dependências relacionadas à Empresa, inclusive as de caráter político-partidário, religiosas ou sindicais, bem como portar qualquer tipo de arma;

VII. Permitir o emprego de mão-de-obra infantil ou escrava;

Exercer comércio de produtos nas dependências da Empresa, exceto nos casos autorizados pela Diretoria.

3. DO CONFLITO DE INTERESSES



	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA		CEC-M	
			REV.:	00
			DATA:	27/02/2024
			SUBSTITUI REV.:	
			DATA:	

Configura-se o conflito de interesses, para efeito deste Código, quando pessoas ou empresas, valendo-se da posição funcional ou societária que ocupam na MILANO, utilizam-se das informações a que têm acesso para auferir benefício próprio ou para outrem, em detrimento dos interesses da empresa.

São exemplos de potenciais conflitos de interesse, dentre outros que poderão ser avaliados pelos responsáveis:

- I. Decidir sobre negócios com fornecedores, clientes, parceiros da MILANO ou terceiros em geral, quando esses negócios envolverem empresas ou qualquer outro tipo de entidade em que seja sócio ou participe da gestão, ou que pertençam ou sejam geridas por parentes;
- II. Solicitar ou aceitar presentes, brindes, favores ou qualquer outra vantagem, seja ela profissional ou pessoal, para si ou para outrem, em troca de informação acerca de assunto interno ou de interesse da MILANO;

Executar serviços ou trabalhos alheios aos determinados pela MILANO, sejam eles internos ou externos, remunerados ou não, que possam caracterizar concorrência ou conflito com as atividades e negócios da Empresa;

- I. Utilizar os recursos, horas de trabalho, equipamentos ou materiais da MILANO para executar serviços que prejudiquem o desempenho das atividades de trabalho ou os interesses da Empresa; Utilizar sua posição ou influência na Empresa para propiciar vantagem indevida na contratação de pessoas, beneficiar parentes ou pessoas de suas relações, exceto nos casos em que a contratação corresponda a reconhecimento de mérito e competência, aprovada pela Diretoria da MILANO;
- III. Utilizar sua posição e o nome da MILANO para beneficiar a si próprio ou a outrem, indevidamente, em atividades externas acerca nas quais a Empresa possua interesses, sem o seu consentimento.
- II. Diante de uma situação que represente ou possa representar um potencial conflito de interesses, o interessado deve reportar o fato à Diretoria da Empresa, que, se entender pertinente, designará um Comitê de Integridade e Ética específico para apuração do caso.

4. DO SIGILO E DA CONFIDENCIALIDADE

É considerada como informação confidencial, toda e qualquer informação escrita ou oral revelada às outras partes, contendo ela ou não a expressão “CONFIDENCIAL”.

O termo “Informação” abrange toda informação escrita, verbal ou de qualquer outro modo apresentada, tangível ou intangível, podendo incluir, mas não se limitando a: know-how, técnicas, designs, especificações, desenhos, cópias, diagramas, fórmulas, modelos, amostras, fluxogramas, croquis, fotografias, plantas, programas de computador, discos, disquetes, pendrives, e-mails, fitas, contratos, planos de negócios, processos, projetos, conceitos de produto, especificações, amostras de ideia, clientes, nomes de revendedores e/ou distribuidores, preços e custos, definições e informações mercadológicas, invenções e ideias, outras informações técnicas, financeiras ou comerciais, dentre outros, doravante denominados “INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS”, a que, diretamente ou através de seus diretores, empregados e/ou prepostos, venha a parte Contratada ter acesso, conhecimento ou que venha a lhe ser confiadas durante e em razão da prestação dos serviços

Os diretores e colaboradores da MILANO, assim como terceiros que representem ou que em seu nome executem atividades, devem cumprir os princípios previstos neste Código.



	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA		CEC-M	
			REV.:	00
			DATA:	27/02/2024
			SUBSTITUI REV.:	
			DATA:	

As partes envolvidas se comprometem a não divulgar, de qualquer forma, os trabalhos realizados e resultados alcançados, quer para empresas parceiras, conveniadas, afiliadas, ou qualquer outra formade vinculação que possa existir, comercial ou não, devendo os documentos e informações obtidas ficarem restritas aos arquivos e pessoas que tenham sido científicas desta Cláusula.

A divulgação ou utilização de documentos ou informações obtidas pelo vínculo com a MILANO, se divulgadas ou utilizadas sem expressa autorização da MILANO ocasionarão a responsabilização do agente divulgador ou utilizador.

As sanções, nesse sentido, serão aplicadas, quando couber, conforme previsão deste Código e, não sendo o caso, através de medidas judiciais cabíveis.

5. DAS DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A MILANO poderá, com a aprovação de sua Diretoria, realizar doações, sem exigência de divulgação da marca como contrapartida, de bens ou recursos financeiros a projetos sociais, educacionais ou científicos. As doações efetuadas serão registradas contabilmente dentro das normas vigentes.

A MILANO poderá também realizar patrocínios, com a aprovação de sua Diretoria, de eventos de negócios, culturais ou artísticos, de modo a promover a sua marca e o setor que representa. Os patrocínios serão registrados contabilmente dentro das normas vigentes.

Na concessão de doações e patrocínios, a Diretoria da Empresa deverá avaliar a licitude das atividades financiadas e se os receptores seguem padrões de gestão ética e transparente para o uso dos recursos recebidos.

6. DAS CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

Considerando as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.165, de 29 de setembro de 2015, no texto do Código Eleitoral Brasileiro (Lei n.º 9.504, de 30 de setembro de 1997), proibindo a doação de recursos, por pessoas jurídicas, a campanhas eleitorais, a MILANO fica impedida de efetuar qualquer tipo de doação de natureza político-partidária.

7. DO RELACIONAMENTO COM OS ÓRGÃOS E AGENTES PÚBLICOS

O relacionamento profissional com os órgãos governamentais, assim denominadas quaisquer entidades e representantes do Poder Público, de qualquer natureza, deve ser impessoal, transparente, em total respeito à legislação em vigor, sem qualquer conotação política, pautado pela integridade, honestidade, ética e moralidade, e buscando unicamente o atendimento dos legítimos interesses da Empresa e do cliente.

A comunicação com os servidores públicos de qualquer esfera de governo, empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias, empresas permissionárias, concessionárias, fundações, órgãos e agências reguladoras, conselhos de classes, enfim, com qualquer representante do Poder Público, deve ser feita sempre pelos meios oficiais colocados à disposição por ambas as partes,



	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	CEC-M	
		REV.:	00
		DATA:	27/02/2024
		SUBSTITUI REV.:	
		DATA:	

formalizada e efetuada, sempre que possível, com a presença de mais de um Representante da Empresa, de modo a evitar-se situações que possam ser mal interpretadas.

Todos os servidores públicos devem ser tratados com isenção e profissionalismo, devendo os colaboradores evitar posturas e comportamentos que possam dar margem a interpretações de favorecimento.

Os colaboradores da Empresa não devem estabelecer ou manter relação de sociedade formal ou informal com qualquer servidor público, evitando conflitos de interesse ou a obtenção de vantagem para si próprios ou para a Empresa, em detrimento das melhores relações éticas.

Fica vedado o oferecimento, a qualquer agente público, de presentes, brindes, pagamento de refeições e outros que excedam 20% do valor do salário mínimo vigente, bem como a concessão de vantagens, tais como viagens ou ingressos para eventos de entretenimento em qualquer valor.

8. DA COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES E DA APURAÇÃO

A MILANO dispõe de acesso para que qualquer cidadão possa apresentar consultas, dúvidas, sugestões, reclamações ou denúncias.

As manifestações tanto podem ser relacionadas à conduta pessoal de colaboradores ou de terceiros, como quanto a indícios de procedimentos duvidosos em atividades da Empresa, especialmente aqueles que possam estar abrangidos pela Lei 12.846, de 01.08.13, a Lei Anticorrupção.

A Empresa apoia todo o colaborador que, em caso de dúvida, procure instrução com seu superior imediato.

As denúncias de violação a este Código podem ser feitas de forma personalizada ou anonimamente. Em ambas as situações, a questão será analisada e será dado parecer, opinando sobre a pertinência dos fatos relatados, bem como sobre a penalidade a ser aplicada, se for o caso, remetendo-o para a Diretoria, que decidirá sobre as medidas a serem adotadas.

9. DO PROCESSO DE APURAÇÃO E DAS SANÇÕES

As denúncias de violações ou potenciais violações ao Código de Ética e Conduta da MILANO, bem como às normas legais externas, serão apuradas regularmente.

Na apuração a ser conduzida serão garantidos aos acusados o direito de defesa e amplo contraditório.

Para cada caso analisado, se for pertinente, será designado um Comitê de Integridade e Ética como relator, o qual, após análise inicial dos fatos relatados, abrirá prazo de 15 dias para manifestação dos envolvidos.

Durante as apurações o relator poderá requisitar à Diretoria da empresa quaisquer documentos ou informações necessárias à elucidação do caso.

Em havendo necessidade, o Comitê de Integridade e Ética poderá solicitar à Diretoria a contratação de assessoria externa para auxiliá-lo nas análises legais a serem realizadas sobre as denúncias recebidas.



	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	CEC-M	
		REV.:	00
		DATA:	27/02/2024
		SUBSTITUI REV.:	
		DATA:	

De posse de todas as informações e documentos necessários, bem como da manifestação do acusado, o Relator proferirá seu parecer, o qual deverá ser levado ao plenário do Comitê de Integridade e Ética para votação.

Da manifestação do plenário do Comitê de Integridade e Ética da MILANO, poderá resultar aplicação de uma ou mais das seguintes penalidades:

- I. Quanto aos Dirigentes:
 - a) Arquivamento, quando não comprovada a irregularidade;
 - b) Advertência, quando comprovados fatos de baixo potencial lesivo, que não chegaram a se consolidar, ocorridos por ações inconscientes, por indução em erro ou por ausência de outra conduta possível;
 - c) Suspensão da participação de atos decisórios da empresa, por 90 dias;
 - d) Suspensão da participação de atos decisórios da empresa e comunicação dos fatos ocorridos às autoridades competentes, segregando a responsabilidade da pessoa jurídica e dos demais Dirigentes.
- II. Quanto aos terceirizados, prepostos e contratados:
 - a) Arquivamento, quando não comprovada a irregularidade;
 - b) Advertência, quando comprovados fatos de baixo potencial lesivo, que não chegaram a se consolidar, ocorridos por ações inconscientes, por indução em erro ou por ausência de outra conduta possível;
 - c) Multa, quando prevista em contrato e comunicação às autoridades competentes, quando for o caso;
 - d) Rescisão do contrato e comunicação dos fatos ocorridos às autoridades competentes, segregando a responsabilidade da pessoa jurídica e dos demais Dirigentes.
- III. Quanto aos empregados serão aplicadas as penalidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Das decisões proferidas pelo Comitê de Integridade e Ética caberá um único recurso, no prazo de 5 dias, ao Diretor da Empresa.

