

CERVEJARIA
ambev
GRUPO BRAMAM

Revendas

Amascol
Bramam Itaituba
Bramam Parintins
Rondobier
Santabier



CÓDIGO
DE ÉTICA E DE CONDUTA



CÓDIGO
DE ÉTICA E DE CONDUTA

CERVEJARIA
ambev

GRUPO BRAMAM

Sumário

1. NOSSOS PRINCÍPIOS.....	3
2. CULTURA	4
3. CONDUTA HONESTA E ÉTICA.....	5
4. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA.....	6
4.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	7
4.2 AMBIENTE DE TRABALHO.....	7
5. RELÓGIO E REGISTRO DE PONTO.....	8
6. APRESENTAÇÃO PESSOAL E UTILIZAÇÃO DE UNIFORME.....	8
7. DIREITOS HUMANOS.....	9
7.1. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO.....	9
8. CONFLITOS DE INTERESSE.....	10
9. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO.....	12
10. CONCORRÊNCIA.....	13
11. LIVRE ASSOCIAÇÃO.....	14
12. CONSUMO INTELIGENTE.....	14
13. BRINDES, PRESENTES, ENTRETENIMENTO, VIAGENS E OUTROS.....	15
14. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS.....	16
15. E-MAILS, INTERNET E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO.....	18
16. REDES SOCIAIS E APLICATIVOS DE MENSAGEM INSTANTÂNEA.....	19
17. USO DOS ATIVOS DO GRUPO BRAMAM.....	21
17.1 POLÍTICAS DE UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS.....	21
18. CONTATOS.....	21
19. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA.....	21
20. CANAL DE OUVIDORIA.....	22

APRESENTAÇÃO

Conduzimos nossos negócios com integridade sempre de acordo com a legislação vigente.

O Código de Conduta do colaborador enfatiza os princípios que o GRUPO BRAMAM acredita e espera que seus Colaboradores e prestadores de serviço conheçam, entendam e pratiquem.

Assim como, enfatiza quais são os princípios pelos quais a empresa conduz suas relações com o mercado, com o governo e com a sociedade

"Agir com integridade, responsabilidade, dentro dos padrões éticos não é apenas uma boa política, é também uma boa prática de negócios e respeito às pessoas. Temos orgulho em afirmar que a empresa atua no mercado há mais de dez anos com engajamento de sua equipe interna e com o comprometimento e respeito às normas. Esperamos que com esse Código de Conduta possamos oportunizar uma melhoria contínua aos nossos colaboradores, parceiros, clientes e processos. Nele estão contidos nossos direitos e deveres no ambiente empresarial, sempre primando pela ética nos negócios, que nada mais é do que a busca do interesse comum".

Palavras da Diretoria



1. NOSSOS PRINCÍPIOS

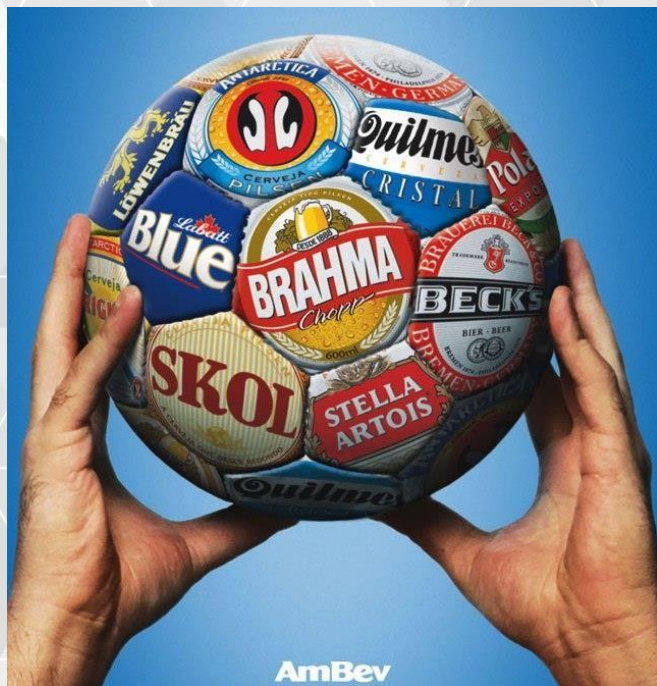
Nosso Código de Conduta é um guia prático para viver nossos princípios e valores todos os dias. Ele deve ser o contexto no qual todas as decisões de negócios do **GRUPO BRAMAM** são tomadas.

10 princípios

1. Sonhamos Grande. Estamos construindo uma empresa que cresce de forma rentável.
2. Nossa gente é a nossa força. Pessoas excelentes que são reconhecidas e crescem no ritmo do seu talento. Grandes talentos entregam o hoje e transformam o futuro.
3. Selecionamos, desenvolvemos e motivamos pessoas que podem ser melhores que nós. Somos reconhecidos pela diversidade e entrega de nossos times.
4. Somos uma companhia de donos(as). Donos (as) que lideram pelo exemplo e se responsabilizam pelos resultados.
5. Sempre buscamos melhores resultados. Lideramos mudanças, tomamos riscos e aprendemos com nossos erros.
6. Nos guiamos por nossos consumidores(as), que serão sempre a fonte do nosso crescimento.
7. Buscamos atender com excelência e criar parcerias sólidas com os nossos clientes, que são a conexão com cada consumidor (a).
8. Acreditamos no bom senso e na simplicidade. Operamos com excelência e eficiência em tudo que criamos. Sempre orientados por nossos clientes e consumidores(as).
9. Gerenciamos os recursos como donos(as). Só assim é possível crescer de forma rentável e sustentável.
10. Nunca pegamos atalhos. Integridade, trabalho duro, qualidade e responsabilidade são essenciais para construir nossa Companhia e nossa reputação.



2. CULTURA



Todos os Colaboradores devem cumprir rigorosamente todas as leis, regulamentos e políticas aplicáveis, incluindo este Código de Conduta, e observar sempre os mais altos padrões de ética nos negócios. A reputação de honestidade e integridade do GRUPO BRAMAM é um dos nossos ativos de maior valor.

Nenhum colaborador dispõe de autoridade para solicitar qualquer ação que viole este Código de Conduta, que não está sujeito a nenhum tipo de renúncia ou exceção, seja em razão de demandas comerciais ou competitivas, práticas do setor ou exigências de outra natureza.

Todos os líderes são responsáveis pela aplicação e pelo cumprimento das nossas políticas, incluindo distribuí-las e disponibilizá-las para suas equipes, inclusive quando houver qualquer alteração.

Qualquer colaborador que deliberadamente violar esta política ou autorizar ou permitir sua violação por um subordinado estará sujeito a ações disciplinares, incluindo o seu desligamento.



3. CONDUTA HONESTA E ÉTICA

Somos uma empresa de “donos”. Os Colaboradores do Grupo se comportam como “donos do negócio”, sendo honestos, objetivos e diligentes no desempenho de suas funções e responsabilidades. O GRUPO BRAMAM confia nos seus colaboradores para demonstrar profissionalismo em todos os assuntos relacionados ao Grupo e não participar de nenhuma atividade ilegal ou que viole os termos deste Código de Conduta e das demais políticas aplicáveis.

Todas as relações com nossos clientes, fornecedores, concorrentes, órgãos, colaboradores e representantes governamentais devem ser pautadas pelo cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo, mas não se limitando, a legislação anticorrupção e concorrencial, conforme descrito nesse Código.

Isso é para você, nosso líder!

Seja um exemplo de comportamento ético para todo o Grupo! Não utilize seu cargo para pedir favores ou serviços pessoais de subordinados ou de parceiros comerciais e incentive os nossos parceiros comerciais a adotarem práticas de gestão que respeitem a dignidade humana, a ética e a preservação do meio ambiente e procure parceiros que estejam em sintonia com os padrões éticos e de respeito às leis e regulamentos do Grupo.



4. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA



Em apoio ao sonho da Companhia, trabalhamos com empenho para atingir um alto padrão de desempenho ambiental, de saúde e de segurança em todo o GRUPO BRAMAM:

- I. Esforçamo-nos para evitar quaisquer acidentes, ferimentos e doenças ocupacionais dentro de nossas operações, inclusive por meio da promoção do uso adequado de equipamentos e de medidas de proteção;
- II. Cumprimos todas as leis e normas ambientais e de segurança e medicina do trabalho aplicáveis, bem como os padrões da Companhia e outras exigências;
- III. Esforçamo-nos para produzir nossos produtos respeitando ao máximo o meio ambiente, promovendo o uso racional dos recursos naturais e mantendo nosso compromisso com a qualidade e eficiência.

O GRUPO BRAMAM desempenha um papel fundamental para garantir que levemos o meio ambiente em conta em nosso trabalho diário, ajudando a limitar o uso de recursos escassos e assegurando que manteremos nosso compromisso com a reciclagem em todas as nossas operações.

4.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O GRUPO BRAMAM garante a todos os seus colaboradores condições adequadas de trabalho, baseada nos mais elevados princípios de higiene e segurança, realizando e avaliando continuamente ações preventivas e corretivas. Contudo, é de responsabilidade dos colaboradores estarem atentos às normas e procedimentos para realização de suas atividades profissionais, preservando sua integridade física e de seus colegas, internamente e na prestação de serviço externo.

Profissionais terceirizados também devem seguir os padrões de segurança da empresa, passando por um processo de integração antes do início de qualquer atividade a ser desenvolvida no ambiente de trabalho do GRUPO BRAMAM, os profissionais terceirizados somente terão acesso às áreas definidas para prestação dos serviços contratados, mediante identificação e devidamente autorizados pelo colaborador interno responsável.

4.2 AMBIENTE DE TRABALHO

As condições necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável já são fornecidas e são de responsabilidade da empresa.

Porém, a manutenção, o zelo e a organização dos espaços são responsabilidade dos colaboradores que atuam naquele ambiente. Para que todos possam atuar de maneira harmônica, cortês, com eficiência e qualidade são necessárias algumas atitudes como:

- Tratar colegas e lideranças de maneira assertiva, adequada e com cortesia;
- Manter o ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Zelar por seu espaço de trabalho e ferramentas.



5. RELÓGIO E REGISTRO DE PONTO



O GRUPO BRAMAM utiliza o Registro Eletrônico de Ponto. Seu correto apontamento é de responsabilidade de cada colaborador.

Este apontamento é obrigatório, devendo ser feito diariamente, quatro vezes ao dia (Entrada, almoço, retorno do almoço e saída) de acordo com o contrato de trabalho de cada colaborador.

Caso verifique que não houve o apontamento correto, o colaborador deverá informar imediatamente o Departamento de Recursos humanos as faltas e atrasos não justificados serão descontados em sua integralidade, conforme as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais legislações aplicáveis

6. APRESENTAÇÃO PESSOAL E UTILIZAÇÃO DE UNIFORME

Colaboradores no exercício de suas atividades profissionais representam a imagem do GRUPO BRAMAM em todas as Revendas, e por essa razão devem preocupar-se em usar roupas e acessórios que valorizem esta Imagem, evitando exposição desnecessárias. A apresentação pessoal deverá ser de acordo com bom senso e discrição, evitando o uso de roupas não condizentes com o ambiente de trabalho. Quando adotando, o uso de uniforme é obrigatório durante todo o horário de trabalho, sendo de responsabilidade do colaborador a conservação e limpeza.

É proibido a utilização de uniforme fora do ambiente de trabalho. O colaborador que esteja utilizando o uniforme em atos externos que envolvam ocorrências policiais ou quaisquer atos que possam denegrir a imagem do GRUPO BRAMAM estará sujeito a penalidades internas aplicáveis.

7. DIREITOS HUMANOS

Como signatárias do Pacto Global das Nações Unidas, a AB InBev, a Ambev e o Grupo estão comprometidas com práticas empresariais que não infrinjam os direitos humanos e que se alinhem com vários padrões internacionais de conduta empresarial responsável.

O GRUPO BRAMAM está empenhado em defender altos padrões de comportamento responsável entre os seus parceiros de negócios, incluindo seus fornecedores e prestadores de serviço, incluindo as Revendas.

Respeite os direitos humanos, realizando as investigações necessárias e jamais fazendo negócios conscientemente com nenhuma empresa ou indivíduo que transgrida as leis trabalhistas ou pratique abusos contra os direitos humanos, incluindo:

- Trabalho infantil
- Trabalho forçado
- Tráfico de pessoas
- Punições físicas
- Discriminação ilegal.

Se você suspeitar que um parceiro de negócios ou outro terceiro que faça negócios com a Revenda esteja envolvido em alguma atividade contrária aos nossos valores, políticas ou à lei, comunique ao seu supervisor.

7.1. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

O respeito à diversidade, à autenticidade e à pessoa é um pilar essencial da nossa Cultura. Por isso, o GRUPO BRAMAM promove e valoriza iniciativas em prol da diversidade e da igualdade no ambiente de trabalho, proibindo todas as formas de discriminação, sejam elas por raça, religião, gênero, orientação sexual, idade, opinião política, nacionalidade, posição social, origem ou outras. As decisões relacionadas contratações, benefícios, promoções, treinamentos, medidas disciplinares e rescisões, devem ser tomadas somente com base nas habilidades e no desempenho dos Colaboradores.

Da mesma forma, o GRUPO BRAMAM não tolera nenhum tipo de agressão ou assédio, seja ele físico, psicológico, moral ou sexual.



8. CONFLITOS DE INTERESSE

Os colaboradores do Grupo não devem se envolver em qualquer atividade ou situação que entre em conflito ou interfira no desempenho de seus deveres para com o GRUPO BRAMAM, isto é, o colaborador não deve competir com o GRUPO BRAMAM ou permitir que interesses pessoais ou familiares exerçam influência direta ou indireta sobre os negócios.

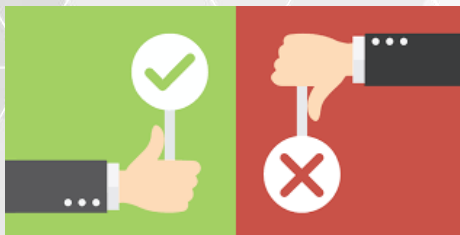
Um conflito de interesses pode surgir em qualquer relacionamento pessoal que possa influenciar nossa capacidade de agir no melhor interesse da empresa, ou quando nossa avaliação de uma circunstância possa ou pareça ser afetada pela possibilidade de um benefício pessoal.

Mesmo nos casos em que não recebemos um benefício pessoal de verdade, a aparência de conflito de interesses pode impactar negativamente a nossa credibilidade, por isso devemos tomar todas as medidas para evitar que isso ocorra.

Os conflitos de interesse podem surgir em muitas situações. Pode existir um conflito quando você (ou um

membro de sua família):

- Possuir participação individual ou familiar (parentes de primeiro grau como pais, irmãos, cônjuges e filhos) nos negócios de, ou participar da administração ou gestão de, qualquer dúvida fornecedor, prestador de serviço, cliente, concorrente ou em qualquer outra organização que faça negócios ou deseje fazer negócios com a Ambev ou qualquer outra empresa do Grupo AB InBev (exceto no que diz respeito a ações de empresas de capital aberto com fins de investimento pessoal).
- Tomar uma decisão de negócios motivada por um interesse pessoal;
- Receber um benefício pessoal de um fornecedor, prestador de serviço, cliente ou concorrente, como presentes, pagamento de refeições, transporte ou hospedagem, independentemente do valor;



Além disso, os Colaboradores podem ter ou formar amizades pessoais próximas e, às vezes, relacionamentos afetivos, com seus colegas de trabalho. Para evitar conflitos de interesse decorrentes dessas relações, os Colaboradores devem informar se:

- I. Membro da sua família ou um colaborador com quem você tem um relacionamento pessoal próximo trabalhar no GRUPO BRAMAM, ou;
- II. Independentemente da linha de gerenciamento, uma relação pessoal com um colega puder influenciar seu processo de tomada de decisão ou interferir no desempenho do trabalho.

Não admitimos que decisões profissionais se baseiem em relações e interesses pessoais, por isso busque orientação e procure ser transparente. Em muitos casos, os conflitos podem ser resolvidos em uma conversa aberta. Um conflito de interesses não é necessariamente uma violação ao Código de Conduta, mas não o reportar é!

9. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

O GRUPO BRAMAM tem como política a tolerância zero a todo e qualquer ato de corrupção. Assim, o colaborador da Revenda Ambev deve cumprir, e garantir que nossos parceiros comerciais cumpram, com as leis locais e internacionais que proíbem corrupção em todos os lugares onde operamos, incluindo a Lei nº 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção Brasileira”) e suas regulamentações, o Foreign Corrupt Practices Act dos EUA (“FCPA”), e outras leis nacionais e internacionais relacionadas ao suborno e à corrupção aplicáveis, bem como as normas, políticas e procedimentos internos da Ambev.

Nossos Colaboradores e parceiros comerciais são estritamente proibidos de direta ou indiretamente, prometer, oferecer ou dar vantagem indevida a um funcionário ou órgão público ou a quaisquer terceiros em nome Revenda/Ambev (além de dinheiro e equivalentes, podem ser consideradas “vantagem indevida”: doações de produto, presentes, entretenimento (ingressos), acomodação, refeição, despesas de viagem, ou qualquer outro bem de valor tangível ou intangível).

Pequenos pagamentos solicitados por colaborador público com o intuito de acelerar ou assegurar a realização de um procedimento ou uma ação governamental não discricionária (“pagamentos de facilitação”), são estritamente proibidos nos termos deste Código de Conduta, ainda que o não pagamento gere prejuízos para o GRUPO BRAMAM.

10. CONCORRÊNCIA

O GRUPO BRAMAM acredita na concorrência leal e, por isso, a Gente deve conhecer e entender como a legislação concorrencial afeta o seu trabalho diário e respeitá-la. A violação dessas leis pode resultar em consequências gravíssimas para Ambev e para os colaboradores envolvidos, tais como multas, danos à reputação, litígios e até mesmo prisão.

Para garantir o cumprimento da legislação concorrencial:

- Seja ético! Não troque nem compartilhe informações confidenciais com os concorrentes (ex.: futuros aumentos de preços, custos de produção ou estratégia comercial);
- Não faça acordos nem mantenha entendimentos com concorrentes que possam restringir a concorrência (ex.: entendimentos sobre aumento de preços ou limitação de volume de produção ou acordos sobre territórios exclusivos ou alocação de clientes);
- Não imponha preços mínimos ou fixos de revenda para nossos clientes;
- Rejeite todas as ações que sejam ou possam ser interpretadas como anticompetitivas, monopolistas ou contrárias à legislação concorrencial (tais como cartel);
- Seja especialmente cuidadoso com o cumprimento dessas regras em todo e qualquer contato com os nossos concorrentes, incluindo em associações e entidades de classe;
- Não comente com terceiros, direta ou indiretamente, a respeito de assuntos que estejam relacionados a produtos ou serviços da concorrência e que não estejam baseados em fatos reais públicos e comprovados ou cujo objetivo seja desabonar publicamente a imagem dos nossos concorrentes.

11. LIVRE ASSOCIAÇÃO

O GRUPO BRAMAM apoia o direito de todos os seus Colaboradores de se associar a sindicatos e outras organizações de sua escolha, bem como fazer negociações coletivas em apoio aos seus interesses (sendo vedado, no entanto, a utilização dos recursos e ativos do GRUPO BRAMAM ou nossas marcas registradas para essas finalidades). O GRUPO BRAMAM não discrimina de modo algum os Colaboradores que optam por formar ou se associar a sindicatos ou outras organizações, tampouco os Colaboradores que optam por não participar dessas iniciativas.



Beba com moderação

12. CONSUMO INTELIGENTE

Como líderes do mercado de cervejas, temos o compromisso de promover o consumo responsável dos nossos produtos. Como donos, se optarmos por consumir álcool, devemos dar o exemplo e fazê-lo de maneira inteligente e responsável, dentro e fora do nosso ambiente de trabalho.

Dessa forma, não toleramos nenhum nível de comprometimento das atividades devido ao consumo excessivo ou indevido de álcool durante o horário de trabalho ou durante a realização dos nossos negócios, e não toleramos que nossos Colaboradores operem ou conduzam veículos motorizados, dentro ou fora do horário de trabalho, caso tenham consumido álcool.

Como empregador responsável, a segurança e o bem-estar dos Colaboradores no trabalho é nossa maior prioridade. Por esses motivos, A Ambev tem uma Política Global em relação ao consumo de bebida alcoólica no trabalho, que descreve as responsabilidades da Companhia, bem como as dos Colaboradores, e fornece diretrizes claras sobre o que se espera de ambos.

13. BRINDES, PRESENTES, ENTRETENIMENTO, VIAGENS E OUTROS

Nossos Colaboradores não podem aceitar nada de valor (incluindo brindes, presentes, entretenimento (ingressos), favores, empréstimos, serviços ou tratamento especial de qualquer espécie, pagamento de despesas com viagem ou refeições) de pessoas ou organizações que façam ou procurem fazer negócios com o GRUPO BRAMAM, incluindo fornecedores, prestadores de serviço, clientes, funcionário público ou qualquer outro parceiro comercial, atual ou potencial, independentemente do valor.

Caso receba algum presente, envie a e-mail/carta de agradecimento, porém o presente deve ser preferencialmente devolvido ou, se isso não for possível, encaminhado para leilão interno ou doado a uma instituição de caridade a ser escolhida pela área de Gente & Gestão de sua Revenda.

Todo e qualquer bem de valor (incluindo brindes, presentes, entretenimento (ingressos), doação de produtos, pagamento de despesas com viagem ou refeições) oferecidos ou dados por Colaboradores a terceiros devem ter uma finalidade empresarial legítima e ser registrados com precisão nos livros e registros contábeis do GRUPO BRAMAM.

Nunca se utilize do seu cargo ou da sua condição de colaborador da Revenda/Ambev para obter descontos ou vantagens pessoais junto a clientes, distribuidores, fornecedores ou órgãos públicos.

12. Livros, registros e controles contábeis Transparência, ética e honestidade devem ser o ponto de partida de

Transparência, ética e honestidade devem ser o ponto de partida de quaisquer procedimentos que envolvam os nossos livros, registros e controles contábeis. As demonstrações financeiras da Companhia, seus livros e registros devem representar de maneira precisa, clara, completa e com detalhamento adequado, todos os negócios e operações da Companhia. São estritamente proibidas entradas falsas, enganosas, incompletas, imprecisas ou artificiais nos livros e registros da Ambev.

Todas as transações devem ser registradas e gerenciadas de acordo com a política contábil da Companhia, e nenhum fundo ou ativo não registrado nas demonstrações financeiras da Companhia pode ser estabelecido ou mantido para qualquer finalidade.

Nenhum Funcionário deve se envolver na falsificação de qualquer registro contábil ou outro registro de

negócios, e devem responder completa e corretamente quaisquer questionamentos que lhes seja feito por auditores internos ou externos da Companhia ou por auditores de qualquer autoridade reguladora.

Qualquer Funcionário que tenha o conhecimento de – ou informações relativas a – qualquer fundo ou ativo não registrado ou qualquer tipo de violação da política da Ambev nos dados financeiros e operações comerciais, deve relatar tal assunto prontamente ao seu Supervisor ou



14. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Os Colaboradores, no desempenho de suas funções no GRUPO BRAMAM, podem ter acesso a informações confidenciais sobre a Companhia, seus clientes, fornecedores, parceiros comerciais ou sócios.

“Informações confidenciais” incluem qualquer informação não pública do GRUPO BRAMAM, como informações financeiras, documentos e informações referentes a modelos financeiros, processos e produtos, software, hardware e aplicativos desenvolvidos ou em uso pela Revenda/Ambev, ainda que você tenha tomado parte em seu desenvolvimento, entre outras. A confidencialidade de todas as informações deve ser estritamente mantida mesmo entre as diferentes áreas do GRUPO BRAMAM, exceto quando sua divulgação for autorizada.



Para preservar a confidencialidade das informações, você deve:

- Guardar bem os documentos relativos às suas atividades e não deixar materiais confidenciais sobre mesas, travar o virtual desktop (“VD”) quando não estiver utilizando-o e, ao final do expediente, guardar os documentos em gavetas ou arquivos;
- Manter a confidencialidade de informações não públicas;
- Não divulgar informações não oficiais (boatos) de qualquer espécie;
- Restringir a discussão de assuntos pertinentes à Companhia ao ambiente de trabalho.

- Não fale sobre os projetos do GRUPO BRAMAM em locais públicos, tais como elevadores, aviões, restaurantes ou bares;
- Não tratar de assuntos estratégicos ou não públicos do GRUPO BRAMAM, ou tratar de informações confidenciais, por meios de comunicação não oficiais do GRUPO BRAMAM.

Além disso, sem autorização do seu superior, é proibido:

- Retirar (inclusive por e-mail) material interno da Ambev ou de qualquer outra empresa do Grupo, inclusive relativas a operações nas quais tenha participado;
- Fazer cópias em qualquer meio, de documentos que possam conter informações confidenciais, incluindo informações sobre clientes, fornecedores, produtos, custos, estratégias ou qualquer assunto que diga respeito a sua área de atuação dentro do GRUPO BRAMAM;

Por fim, você não pode tirar proveito de informações do GRUPO BRAMAM para obter vantagens pessoais. Caso tenha acesso a informações confidenciais, respeite as regras do Manual de Divulgação.

15. E-MAILS, INTERNET E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Os nossos sistemas, internet, intranet, e-mails, e todos os dados que trafegam pelas redes e sistemas do GRUPO BRAMAM, pertencem exclusivamente à Companhia. Em hipótese alguma nossos sistemas poderão ser usados para enviar ou receber mensagens discriminatórias ou de assédio, material obsceno, solicitações comerciais ou que de qualquer outro modo infrinjam este Código de Conduta.

Todas as mensagens enviadas ou recebidas por esses meios são de propriedade da Revenda, podendo o GRUPO BRAMAM, se permitido pela legislação local, monitorá-las e utilizá-las para fins de verificação de cumprimento de leis e regulamentos internos.

Tenha cuidado ao usar e-mails, pois eles têm o mesmo efeito jurídico de outras comunicações por escrito. Ao se comunicar por e-mail, você deve ser criterioso e escrever com cuidado, consciência e precisão, evitando a utilização de linguagem ambígua nas comunicações.

Tanto o acesso físico às instalações da Revenda quanto o acesso aos nossos sistemas são concedidos com base na sua função no GRUPO BRAMAM, sendo, portanto, pessoais e intransferíveis. Apenas as pessoas que receberam explicitamente acesso de usuário e senha são permitidas nas nossas instalações e sistemas. As informações inseridas, geradas ou alteradas nos sistemas assim como as aprovações realizadas são de responsabilidade exclusiva do usuário eletrônico que acessou o sistema. Portanto, é proibido divulgar, ceder ou compartilhar suas senhas com outras pessoas, seja temporária ou permanentemente. Em função da exposição ao risco que o compartilhamento de uma senha de acesso provoca, essa conduta pode sujeitar o Colaborador a sanções disciplinares internas.

16. REDES SOCIAIS E APLICATIVOS DE MENSAGEM INSTANTÂNEA

A internet, as redes sociais e os aplicativos de mensagem instantânea mudaram a forma como trabalhamos, oferecendo novas maneiras de nos relacionar e comunicar com colaboradores, parceiros comerciais, clientes e consumidores, bem como com o mundo em geral. Franqueza e transparência fazem parte da nossa cultura, e nós encorajamos a troca de ideias. No entanto, a divulgação de informações confidenciais ou inapropriadas por meio de redes sociais pode prejudicar nossas marcas, nosso GRUPO e nossos colaboradores. Além disso, casos de discriminação, injúria, difamação e calúnia nas redes sociais ou aplicativos de mensagem instantânea também vão contra os nossos princípios.

De acordo com a nossa cultura de donos, as seguintes diretrizes devem ser seguidas por todos os Colaboradores:

- Não manifeste opiniões dando a entender ou subentender que se tratam de posições oficiais da Ambev.
- Não divulgue ou compartilhe sem autorização expressa imagens, vídeos ou informações internas do GRUPO BRAMAM, que não tenham sido divulgadas em nossos próprios canais oficiais, incluindo fotos ou vídeos de documentos do GRUPO BRAMAM, treinamentos e reuniões internas, informações financeiras, informações relacionadas a processos, planejamentos estratégicos, projetos, metas, projeções comerciais, informações sobre clientes, etc.

- Não compartilhe com pessoas de fora do GRUPO BRAMAM mensagens que você recebe em seu e-mail corporativo e que apresentem conteúdo internos.
- Não exponha informações sobre nossos clientes, parceiros e fornecedores.
- Não ataque ou difame, pessoalmente ou em grupo, qualquer pessoa, produto, cliente, fornecedor, outro Colaborador, ex-colaborador, concorrente ou qualquer outra parte relacionada à Companhia.
- Por fim, pondere sobre o que você deseja comunicar sobre si mesmo. Zele por suas informações pessoais, pois aquilo que publica ou revela sobre você em redes sociais afeta a sua imagem e a do GRUPO BRAMAM. Pondere ainda mais se o assunto guardar alguma ligação com os produtos do GRUPO BRAMAM, órgãos públicos ou nossos concorrentes.

O bom senso vem sempre em primeiro lugar. Certifique-se de que qualquer comentário gerado por você seja consistente com seu trabalho e com os valores e padrões profissionais da nosso GRUPO BRAMAM. Considere que seu perfil pode estar sendo visualizado não apenas por seus colegas, mas também por nossos clientes e acionistas. Ao ser cuidadoso(a) você estará protegendo o GRUPO BRAMAM e sua imagem pessoal!



@grupobramam



GRUPO BRAMAM



GRUPO BRAMAM



@grupobramam



17. USO DOS ATIVOS DO GRUPO BRAMAM

Todos os ativos do GRUPO BRAMAM, incluindo nossos bens (informações, equipamentos, veículos, computadores, software), recursos, fundos, instalações, pessoal, marcas registradas e o nome da companhia, devem ser usados apenas para finalidades empresariais legítimas. Os ativos do GRUPO BRAMAM também incluem o seu tempo no trabalho e o produto do seu trabalho. Todos os Colaboradores devem proteger os ativos do GRUPO BRAMAM e assegurar que tais ativos sejam bem gerenciados e utilizados de modo eficiente. Os ativos da companhia não podem ser usados para fins pessoais, a menos que expressamente autorizado pela diretoria do GRUPO BRAMAM.

17.1 POLÍTICA DE UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS

Os veículos da empresa serão operados de acordo com a legislação vigente e devem ser utilizados exclusivamente por empregados devidamente habilitados, autorizados e munidos da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) da categoria do veículo a ser utilizado, para realização de atividades a serviço da Empresa, não sendo permitido o transporte de pessoas

sem vínculo com a mesma ou para fins pessoais durante todo expediente, ao final do uso dos mesmos todas as chaves dos veículos devem ser entregues na portaria.

18. CONTATOS

É papel de toda Gente Ambev atuar como guardiã deste Código e da Cultura do GRUPO BRAMAM. O verdadeiro DONO não se omite e garante uma comunicação efetiva.

19. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

O conhecimento das políticas e práticas expressas neste Código é de inteira responsabilidade de cada colaborador. Caso o descumprimento de qualquer disposição estabelecida neste código, serão adotadas as medidas disciplinares cabíveis, sujeitas a advertências, suspensões, inclusive demissões, sempre garantindo o pleno e amplo direito de defesa e argumentação das partes envolvidas, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

20. CANAL DE OUVIDORIA

Os funcionários são encorajados a relatar qualquer violação à leis, regulamentos, a este Código de Conduta ou às nossas políticas. Caso tome conhecimento de atividades que possam constituir uma violação, você deve relatar a atividade:

- Ao seu gestor;
 - À área de Gente&Gestão; ou
 - Ao Canal de Ouvidoria.
- Você pode acessar o Canal de Ouvidoria pelo seguinte QR CODE:



Nosso Canal de Ouvidoria está disponível 24 horas por

dia, 7 dias por semana e está disponível para todos os Colaboradores. É um meio de comunicação seguro que coleta os relatos e os direciona à Holding. As denúncias podem ser feitas de forma ANÔNIMA, e todos os casos são tratados e conduzidos de maneira CONFIDENCIAL, sempre sob supervisão da Holding.

O GRUPO BRAMAM proíbe e não tolerará qualquer retaliação ou ameaça de retaliação contra qualquer pessoa que relate uma possível violação à lei, regulamento ou política do Companhia. Da mesma forma, qualquer Colaborador t que desencoraje ou impeça outra pessoa , tanto de fazer um relato quanto de procurar assistência necessária para reportar o problema, estará sujeito a ação disciplinar. Retaliação é uma violação às nossas políticas e pode ser relatada no nosso Canal de Ouvidoria.

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro que recebi, li compreendi o Código de Conduta do GRUPO BRAMAM e estou ciente e de pleno acordo com os critérios, orientações estabelecidas e sua relevância para mim e para a companhia.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente sob pena de sujeitar-me a medidas administrativas punitivas e medidas rescisórias do meu contrato de trabalho e legislação vigente, respectivamente.

Nome completo: _____

Área: _____

Assinatura: _____

Data: _____

ESTE DOCUMENTO DEVE SER ASSINADO E DEVOLVIDO PARA SUA GERÊNCIA.

Revendas

Amascol
Bramam Itaituba
Bramam Parintins
Rondobier
Santabier

