

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

SUMÁRIO:

01 Introdução 1

02 Um código para todos 2

03 Como devemos aplicar? 2

04 Divulgação 2

05 Bem-estar das pessoas 3

- 5.1 Diversidade e inclusão 4
- 5.2 Assédio 5
- 5.3 Respeito aos direitos humanos 6
- 5.4 Saúde e segurança 7
- 5.5 Cuidado com o meio ambiente 8

06 Relações de confiança 10

- 6.1 Postura da gestão 10
- 6.2 Relação com fornecedores 11
- 6.3 Relação com clientes 12
- 6.4 Relação com comunidades 13
- 6.5 Privacidade e proteção de dados 14
- 6.6 Conflito de interesses 16
- 6.7 Corrupção e suborno 17

07 Preservação de patrimônio (Físico e Intelectual) 18

08 Reporte de relatos 19

09 Consequências de violações 19

10 Termo de Responsabilidade 20

1 - INTRODUÇÃO:

A B&Q Energia acredita que praticar a ética é trabalhar com excelência, promovendo o bem-estar coletivo melhorando as nossas vidas e também a vida das pessoas. Assim como a ética, a valorização da vida é um dos nossos pilares e acreditamos que são os comportamentos das pessoas no dia a dia que permitem operações seguras, ambientalmente responsáveis e que garantem a integridade das nossas vidas, dos nossos ativos e que contribuem na melhoria da vida das pessoas, dentro e fora da B&Q.

Nosso Código de Ética é um documento que reune os princípios fundamentais que sustentam os nossos valores, a missão e a visão da empresa. As diretrizes estabelecidas neste Código de Ética são obrigatórias e, como tal, devem ser sempre observadas por todos

Nossa Missão

Planejamos com propósito, construímos com excelência e entregamos soluções de engenharia que impulsionam o futuro.

Nossa Visão

Ser uma empresa focada em resultados, desejada no mercado pela nossa governança, inovação e liderança em engenharia.

Nossos Valores



Ética



Valorização da Vida



Compromisso com o resultado



Inovação com propósito



Educar para crescer



2 - UM CÓDIGO PARA TODOS

Este Código de Ética independente da função ou localização geográfica aplica-se a todos os colaboradores, dirigentes, subsidiárias, filiais e qualquer pessoa que atue em nome da B&Q ou que mantenham relações comerciais com a empresa.

3 - COMO DEVEMOS APLICAR?

O Código de Ética é um "guia de ação" que reflete a forma como a B&Q entende que se deve trabalhar. Reconhecemos que nossas decisões podem afetar a vida de outras pessoas, sejam elas empregados da B&Q ou não. Por isso, adotamos padrões que nos permitem ter disciplina operacional, além de planejar e executar nossas atividades de forma ética, responsável e segura.
Uma ferramenta privilegiada que enquadra a reflexão sobre Ética.
Este documento não se sobrepõe à lei e aos regulamentos que devem ser sempre cumpridos.

4 - DIVULGAÇÃO

Este Código de Ética está disponível para consulta no site e na rede interna da B&Q.

5 - BEM-ESTAR DAS PESSOAS

Estamos sempre em busca das melhores práticas, para promover um ambiente de trabalho moderno, sadio e seguro, proporcionando elevados níveis de satisfação e realização profissional. Além de atender as legislações trabalhistas, asseguramos remunerações justas, proteção dos dados
pessoais e apostamos no desenvolvimento profissional.

Devemos:

- Contribuir para a criação e preservação de um ambiente saudável;
- Estimular e valorizar individualmente o desenvolvimento pessoal;
- Valorizar o voluntariado;
- Investir no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
- Promover a meritocracia e desenvolvimento dos profissionais.

Não Devemos:

- Disseminar informações sem comprovação (boatos);
- Consumir drogas ilícitas e licitas, tais como: bebidas alcoólicas ou tabaco no ambiente de trabalho;
- Portar armas;
- Promover jogos de azar;
- Fazer uso de vestimentas inapropriadas;
- Fazer downloads de softwares não licenciados.



5.1 - DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Trabalhamos com igualdade e promoção da diversidade, acreditamos que a soma das diferenças que fortalece nossa cultura e nos leva mais longe. Reconhecemos e damos oportunidades de forma justa, igualitária e meritocrática a todas as pessoas. Acreditamos que a diferença faz toda diferença e que unidos somos mais fortes.

Devemos:

- Respeitar cada indivíduo independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, deficiências, gênero, etnia, nacionalidade, convicções políticas, crenças religiosas, idade, estado civil, condição de sindicalização, classe social, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição;
- Criar um ambiente respeitoso e de diálogo;
- Ser empático.

Não Devemos:

- Tolerar preconceito, discriminação, racismo, homofobia, assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações dehumilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade / ou constrangimento.
- Promover ambiente não inclusivo e desrespeitoso.

5.2 - ASSÉDIO

O respeito é fundamental e não toleramos o assédio, entendendo-se como tal, comportamento indesejado, baseado em fatores de discriminação, de caráter moral ou sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou por efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador. Comportamentos de assédio violam os direitos trabalhistas das vítimas, podendo afetar o seu valor enquanto pessoa e trabalhador causando malefícios que podem repercutir na sua autoestima, saúde física e psíquica, projeto de vida e relações familiares.

Devemos:

- Não constituir prática de assédio;
- Prevenir e combater comportamentos de assédio;
- Reportar situações de assédio;
- Promover práticas de conscientização sobre assédio;
- Dar apoio a vítima e não criticar ou julgar na tentativa de justificar o ato do assédio sofrido.

Não Devemos:

- Tolerar qualquer comportamento de assédio moral com por exemplo: desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou colaboradores; promover o isolamento social de colegas ou colaboradores; ridicularizar constantemente, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas ou colaboradores; estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis; atribuir funções inadequadas à categoria profissional dos colaboradores; não atribuir injustificadamente quaisquer funções aos colaboradores;
- Tolerar qualquer comportamento de assédio sexual, como por exemplo: repetir observações sugestivas ou comentários sobre a aparência ou orientação sexual de colegas; realizar telefonemas e enviar mensagens indesejadas e de teor sexual; enviar animações, desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual; promover intencionalmente o contato ou abordagem física desnecessários e não solicitados; condicionar a contratação, progressão profissional ou qualquer outro benefício no emprego à atividade indesejada de natureza sexual;
- Retaliar reclamantes ou testemunhas de comportamentos de assédio.

5.3 - RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Respeitamos e promovemos internamente, para fornecedores, clientes e nas comunidades onde operamos, os Direitos Humanos.
Seguimos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelas convenções do País.

Devemos:

- Respeitar e cumprir as normas legais e regulamentares relativas a Direitos Humanos vigentes;
- Monitorar os atendimentos dos direitos humanos e trabalhistas, identificando os riscos e atuando de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos negócios e atividades da Empresa;
- Reportar qualquer violação dos direitos humanos.

Não Devemos:

- Participar ou consentir, por ação ou omissão, em práticas suscetíveis de constituir qualquer violação aos Direitos Humanos;
- Aceitar qualquer tipo de violação dos direitos humanos;
- Empregar ou Pactuar com contratação de mão-de-obra infantil e/ou forçada.



5.4 - SAÚDE E SEGURANÇA

As pessoas estão no centro das nossas decisões e acreditamos que todo trabalhador tem direito a um ambiente seguro e saudável. O Pacto Pela Vida é um modelo de gestão integrado que possibilita, com gestão da rotina e eficiência, que nossas atividades sejam executadas com excelência e, consequentemente com mais segurança. Adotamos e monitoramos continuamente soluções, para identificar, reduzir e eliminar a exposição aos riscos de saúde e segurança do trabalho.

Devemos:

- Disseminar a cultura de segurança;
- Inadmitir comportamentos inseguros;
- Cuidar de si e do próximo;
- Reportar qualquer tipo de situação não conforme;
- Conhecer e praticar os procedimentos aplicáveis em situações emergenciais;

Não Devemos:

- Negligenciar o cumprimento das medidas de saúde e segurança do trabalho colocando minha vida e a dos outros em risco;
- Executar atividade com dúvida, sem equipamento adequado, sem treinamento ou competência para execução.



5.5 - CUIDADO COM O MEIO AMBIENTE

Respeitamos a natureza e somos conscientes da importância da conservação dos recursos naturais. Por isso, nos comprometemos a implementar as melhores soluções para evitar ou mitigar os impactos ambientais da nossa atividade e melhorar continuamente o nosso desempenho garantindo um ambiente seguro para nós, os nossos e o planeta.

Devemos:

- Disseminar a cultura de preservação do meio ambiente;
- Reduzir o desperdício dos recursos naturais;
- Alinhar nossas atividades com as estratégias ambientais de proteção ao meio ambiente;
- Contribuir com a coleta seletiva e com as medidas de control de redução dos impactos ambientais;
- Informar qualquer acidente ambiental ao setor de Meio Ambiente

Não Devemos:

- Descartar resíduos de forma irregular;
- Doar resíduos/materiais sem autorização do setor de Meio Ambiente;
- Tomar posse do resíduo/material da empresa.



Evoluímos, crescemos e seguimos com propósito

6 - RELAÇÕES DE CONFIANÇA

Nosso esforço sempre será a fim de criar um ambiente de trabalho baseado em relações de respeito mútuo, ética e integridade. Cada pessoa é única e singular, assim como o contexto no qual ela está inserida no dia a dia.

"Gerar e transmitir confiança com gente de bem com a vida."

6.1 - POSTURA DA GESTÃO

Trabalhamos com liderança baseada no amor, pois entendemos que, para ser um bom líder, é preciso amar as pessoas. Elas precisam de estímulos para se tornarem a melhor versão de si mesmas. O papel da nossa gestão é conduzir, inspirar e servir de exemplo para seus liderados.

Devemos:

- Ser coerente no falar e no agir;
- Conquistar o respeito e construir confiança;
- Apontar eventuais erros de forma clara e sem acusações;
- Ser apoio para a equipe;
- Estimular o diálogo, ouvir e considerar novas ideias;
- Contribuir para a capacitação dos colaboradores;
- Reter talentos e estimular o crescimento dos membros da equipe;
- Prover os recursos necessários para o desempenho das atividades;
- Caminhar junto à equipe, com foco em alcançar bons resultados.

Não Devemos:

- Excluir ou favorecer algumas pessoas da equipe de forma a contribuir para a desigualdade;
- Usar o cargo para ofender, beneficiar-se, perseguir, agredir, constranger, coagir ou assediar subordinados;
- Permitir ou ser conivente com ações de preconceito, racismo, assédio ou qualquer forma de discriminação;
- Utilizar relacionamentos pessoais como motivo para favorecer ou desfavorecer um colaborador ou influenciar um processo;
- Agir com prepotência e arrogância.

6.2 - RELAÇÃO COM FORNECEDORES

Nossas relações com fornecedores baseiam-se em critérios de imparcialidade, respeito e lealdade. Reconhecemos que manter relações de confiança com nossos parceiros é fundamental para o desenvolvimento e o crescimento da empresa.

Devemos:

- Selecionar fornecedores de acordo com os procedimentos da B&Q;
- Respeitar a identidade de cada fornecedor e a confidencialidade das informações compartilhadas;
- Garantir a proteção das informações dos fornecedores e respeitar seus direitos;
- Assegurar o cumprimento das normas de saúde e segurança, da legislação trabalhista e dos direitos humanos;
- Trabalhar com fornecedores que possuam algum vínculo com colaboradores da B&Q, desde que sejam observados os critérios de transparência, imparcialidade e conformidade com as políticas da empresa.

Não Devemos:

- Subornar ou aceitar suborno de fornecedores;
- Impor condições abusivas ou descumprir o que foi acordado;
- Manter relações comerciais com fornecedores que não respeitem princípios éticos, direitos humanos ou a legislação aplicável.





6.3 - RELAÇÃO COM CLIENTES

O cliente é a nossa razão de existir. Estamos continuamente focados na melhoria de nossos processos para atender e superar as expectativas dos nossos clientes. Somos receptivos e estamos sempre disponíveis, entendendo que a comunicação e a proximidade são fundamentais para a construção de relacionamentos duradouros. Nossas portas estão sempre abertas.

Devemos:

- Ser coerente e transparente nas negociações;
- Atender às expectativas do cliente em relação aos requisitos contratuais e aos procedimentos estabelecidos;
- Garantir que as mensagens transmitidas sejam respeitosas, claras e eficazes;
- Proteger as informações dos clientes, assegurando sua confidencialidade e segurança.

Não Devemos:

- Explorar a falta de conhecimento ou a vulnerabilidade do cliente para promover produtos ou serviços;
- Utilizar termos depreciativos ou preconceituosos ao se referir aos nossos concorrentes perante o cliente;
- Descuidar das informações do cliente ou deixar de adotar medidas adequadas para a proteção de seus dados.

6.4 - RELAÇÃO COM COMUNIDADES

A B&Q reconhece sua responsabilidade e o compromisso que possui com a comunidade em que atua. Buscamos gerar impactos positivos na sociedade, valorizando não apenas nossos colaboradores e parceiros, mas também respeitando as características, sensibilidades e culturas das comunidades com as quais nos relacionamos.

Devemos:

- Manter relação de proximidade com a comunidade em que atuamos;
- Respeitar a cultura de cada região;
- Reconhecer e respeitar os direitos de cada indivíduo;
- Atender aos requisitos legais municipais, estaduais e federais.

Não Devemos:

- Envolver a B&Q em ações sociais que não reflitam o compromisso da empresa com a sociedade ou que comprometam sua reputação;
- Iniciar intervenções no local sem atender aos procedimentos internos ou aos requisitos legais aplicáveis.



6.5 - PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A confidencialidade é um princípio fundamental dos processos de negócio da B&Q. Os dados pessoais, técnicos e de serviços, dados estatísticos, financeiros e contábeis, informações estratégicas do negócio e quaisquer outras informações vinculadas à B&Q devem ser mantidas em segurança. A B&Q dispõe de políticas e procedimentos que asseguram a privacidade, a segurança e a proteção dos dados pessoais de todos os seus colaboradores, fornecedores, entidades subcontratadas, clientes e demais partes interessadas em geral. A privacidade é um direito fundamental.

Devemos:

- Coletar somente os dados estritamente necessários à realização da atividade;
- Informar qualquer tentativa de violação de dados pessoais;
- Garantir que o tratamento e a conservação dos dados sejam realizados com segurança;
- Assegurar o descarte adequado e seguro de informações pessoais ao final de sua utilização;
- Assegurar que os fornecedores cumpram as diretrizes de proteção de dados da B&Q;
- Disponibilizar aos titulares informações e respostas relacionadas ao tratamento dos dados coletados.

Não Devemos:

- Participar ou consentir, por ação ou omissão, em práticas suscetíveis de constituir qualquer violação aos Direitos Humanos;
- Aceitar qualquer tipo de violação dos direitos humanos;
- Empregar ou Pactuar com contratação de mão-de-obra infantil e/ou forçada.



Inovando com propósito e gerando impacto positivo na sociedade.

6.6 - CONFLITO DE INTERESSE

Um conflito de interesses é representado por uma circunstância e/ou fato em que, movido por interesses pessoais ou próprios (como relações de parentesco ou amizade), um indivíduo age contra os princípios da empresa, tomando decisões que possam afetar a B&Q ou interferir nas obrigações que temos com colaboradores ou parceiros. Qualquer conflito de interesses pode prejudicar a reputação da empresa, dos colaboradores ou dos parceiros envolvidos.

Devemos:

- Atuar de forma que os interesses pessoais, familiares ou de terceiros relacionados não prevaleçam sobre os interesses da B&Q e de suas partes interessadas;
- Comunicar às lideranças quaisquer processos de decisão que possam gerar conflito entre interesses pessoais e a lealdade à empresa;
- Permitir somente o recebimento e a oferta de brindes sem valor comercial e de natureza estritamente promocional ou institucional;
- É permitida a contratação de funcionários com relação de parentesco, desde que não exerçam funções com subordinação hierárquica. Esses candidatos devem ser submetidos a todas as etapas do processo de seleção, não sendo admitidos privilégios em relação aos demais candidatos.

Não Devemos:

- Prestar consultoria ou possuir participação em empresas que sejam fornecedoras ou concorrentes da B&Q; privilegiar a aquisição de produtos ou serviços de empresas cujos proprietários possuam relação de parentesco com colaboradores da B&Q;
- Não é permitido aos colaboradores da B&Q aceitar e/ou oferecer presentes ou equivalentes na relação com clientes, fornecedores, parceiros e agentes públicos;
- Exercer atividade profissional externa, com ou sem remuneração, que prejudique o cumprimento dos deveres profissionais ou as atividades e interesses da B&Q;
- Usar o nome da B&Q em título pessoal ou em posicionamentos partidários, políticos, religiosos ou de qualquer outra natureza ideológica.

6.7 - CORRUPÇÃO E SUBORNO

Além de ser um ato ilegal e antiético, sujeito à responsabilização criminal, a corrupção traz graves consequências para a empresa e para a sociedade. A B&Q não tolera práticas de corrupção e suborno e não protege quem faz uso dessas práticas.

Devemos:

- Reportar, pelos canais apropriados, quaisquer sinais de alerta ou ações que possam estar associadas a atos de corrupção, suborno e/ou demais atos ilícitos;
- Cumprir as normas internas e a legislação vigente;
- Não ser conivente nem tolerante com atos de corrupção e suborno.

Não Devemos:

- Aceitar ou receber brindes, presentes, empréstimos, estadias em hotéis, serviços pessoais ou outras gratificações, ainda que sob a forma de tratamento preferencial de clientes, fornecedores, autoridades governamentais ou qualquer outra pessoa ou entidade ligada aos negócios da B&Q;
- Receber ou oferecer vantagem patrimonial;
- Efetuar, em nome da empresa, contribuições a partidos políticos.

7 - PRESERVAÇÃO DE PATRIMÔNIO
(FÍSICO E INTELECTUAL)

Todo colaborador deve zelar pelo patrimônio físico da empresa, que compreende instalações, equipamentos, mobiliário, materiais de consumo e demais bens e recursos, garantindo que seu uso seja feito com discernimento e racionalidade, buscando a excelência na qualidade dos trabalhos executados. Da mesma forma, os colaboradores devem zelar pelo patrimônio intelectual da B&Q, o que inclui sua marca e logomarca, tecnologia, informações financeiras, comerciais e outras, fórmulas, planos, estratégias e demais ativos intangíveis que constituem a B&Q.

Devemos:

- Responsabilizar-nos pelo correto uso e guarda dos bens e ativos da organização que fazem parte do nosso trabalho, direta ou indiretamente;
- Zelar pela conservação dos bens da empresa;
- Informar qualquer avaria ou não conformidade relacionada aos bens;
- Manter sempre sigilo sobre informações privilegiadas, confidenciais e sensíveis.

Não Devemos:

- Utilizar os bens da empresa para benefício próprio, político ou de terceiros;
- Apropriar-se e/ou utilizar indevidamente quaisquer bens da empresa, incluindo cópia, venda ou distribuição a terceiros de programas, procedimentos, planos, projetos, artes, treinamentos e outros materiais desenvolvidos na empresa;
- Fazer uso dos recursos de informática para a propagação de e-mails ou documentos com conteúdo que atente ao pudor, de cunho discriminatório ou difamatório, bem como boatos e correntes, incluindo a impressão de documentos particulares;
- Associar a marca da empresa a eventos sem autorização da diretoria;
- Utilizar imagens sem aprovação das pessoas envolvidas;
- Criar conteúdo sem aprovação do marketing e da diretoria da empresa.



8 - REPORTE DE RELATOS

Os relatos de colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas devem ser, preferencialmente, reportados pelos meios disponibilizados no Canal de Ética, tais como telefone, e-mail e internet. A triagem inicial é realizada pelo Comitê Interno, que classifica e direciona as demandas à diretoria. O processo de investigação é conduzido pelos membros do Conselho. A tomada de decisão é realizada pela Diretoria, com base no processo e nas evidências de descumprimento deste Código de Ética.

E-mail
denuncie@beq.com.br

Site
www.beq.com.br/codigo-de-etica

Telefone
(85)-3260-6700

9 - CONSEQUÊNCIAS E VIOLAÇÕES

Toda ação tem uma consequência, e isso não é diferente no caso de má conduta ética. Qualquer empregado que viole os princípios deste Código de Conduta e demais políticas e normas da B&Q está sujeito às medidas disciplinares abaixo, que serão aplicadas de acordo com as leis locais e a gravidade da violação.

- Advertência
- Treinamento
- Suspensão
- Demissão
- Outras providências-jurídicas

10 - TERMO DE RESPONSABILIDADE

Acesse o QR Code ou clique aqui para assinar o Termo de Ciência e Compromisso*.




B&Q