

	Documento:	Página: 1 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

1. Definições

A leitura deste documento, no todo ou em partes, deverá ser realizada tomando-se em conta as definições abaixo destacadas:

Conflito de interesses: Caracteriza-se o Conflito de interesse por situações em que os interesses particulares de um Profissional, pessoa a ele ligada ou um terceiro que mantenha relações com a Empresa e/ou com o respectivo Profissional, alheios ao interesse da B&Q ENERGIA: i) interfiram, ou possam interferir, no regular desempenho eficiente, legal, transparente, confiável e honesto de suas funções; ii) reduzam ou possam reduzir o grau de profissionalismo com que o Profissional atua em nome e/ou por conta da Empresa; iii) prejudiquem ou possam prejudicar os interesses, valores e/ou integridade da Empresa e/ou sua imagem; iv) exponham a Empresa, ainda que de forma potencial, à obrigações ou dívidas e, v) maculem ou possam macular sua imagem e/ou reputação.

Os conflitos de interesses podem se caracterizar através de uma relação comercial ou de uma participação num concorrente, cliente ou fornecedor da B&Q ENERGIA, ou ainda, através do exercício de atividades paralelas que impeçam o Profissional de cumprir as suas responsabilidades perante a B&Q ENERGIA. Os profissionais devem estar atentos para reconhecer e evitar potenciais situações de conflitos de interesses durante o exercício de suas atividades profissionais, bem como durante seus respectivos relacionamentos pessoais e profissionais.

Conflito de interesse real: situação em que existe, de fato, o conflito de interesse e que pode facilmente ser identificada e mapeado os seus contornos.

Conflito de interesse potencial: situação que reúne condições que podem evoluir para se tornar um conflito de interesse real no futuro.

Conflito de interesse aparente/percebido: situação em que uma pessoa pode concluir ou deduzir, razoavelmente, que o Profissional não agiu com honestidade ou integridade, seja por não agir no melhor interesse da B&Q ENERGIA, seja por obter benefícios ou vantagens para si ou para terceiros.

Agente Público: É todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego, representação ou função pública.

Pessoa Exposta Politicamente: São aqueles que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou no exterior, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares, colaboradores de confiança e outras pessoas de seu relacionamento próximo. A identificação das pessoas consideradas como PEP's é regulada pela Resolução COAF nº 40, de 22 de novembro de 2021, ou por outro dispositivo que lhe venha substituir.

2. Informações Gerais

	Documento:	Página: 2 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

Esta Política de Conflito de Interesses aplica-se aos estabelecimentos matriz e filiais da empresa B&Q e tem por objetivo estabelecer diretrizes que devem ser observadas na conduta dos profissionais da B&Q ENERGIA quanto a situações que envolvam conflitos de interesses reais, potenciais ou percebidos e situações que possam caracterizar concessões de vantagens indevidas, suborno, corrupção ou favorecimento indevido.

Esta Política é complementar às disposições do Código de Ética e obriga a B&Q ENERGIA, e seus executivos, diretores, líderes, colaboradores, terceiros os quais desempenhem funções em nome da B&Q ENERGIA, estagiários e menores aprendizes (coletivamente, "Profissionais").

Não é possível identificar ou definir previamente todas as situações passíveis de conflito de interesses. Assim, deverá o Profissional estar atento e adotar conduta sempre alinhada com os melhores interesses da Empresa, e não em relação aos seus interesses pessoais, afetivos, de familiares ou amigos. Em caso de dúvidas, o líder imediato poderá ser consultado.

3. Aplicação da Política Interna de Conflito de Interesses

Esta Política de Conflito de Interesses aplica-se ao tratamento de dados de todos os funcionários, colaboradores, gestores e administradores da empresa B&Q, devendo ser observada por todos os seus integrantes.

Cabe a todos os Profissionais da B&Q ENERGIA e fornecedores de bens e serviços a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir esta Política.

É obrigação dos Profissionais divulgar os potenciais conflitos de interesses a que possam estar submetidos.

Na B&Q ENERGIA qualquer profissional, caso tenha conhecimento, poderá declarar/noticiar a existência de conflito de interesses envolvendo os outros profissionais. Neste caso, a não manifestação voluntária do profissional envolvido na situação de conflito de interesse poderá ser considerada uma violação a esta Política e ao Código de Ética.

O não atendimento das diretrizes estabelecidas nesta Política poderá resultar em danos para a B&Q ENERGIA, além da aplicação de medidas disciplinares, rescisão do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços, no caso de fornecedores, sem prejuízo das consequências legais resultantes da violação.

Os líderes têm o dever de reforçar a divulgação e atuar para que este Manual seja aplicado dentro da sua respectiva área de responsabilidade.

Os funcionários e colaboradores da empresa B&Q estão cientes e concordam com esta Política de Conflito de Interesses, que estará disponível no site interno da empresa B&Q (www.beq.com.br), ao qual todos têm acesso, bem como será fixada nos canais de comunicação de todos os estabelecimentos da empresa.

	Documento:	Página: 3 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

4. Diretrizes da B&Q para Conflitos de Interesses

Como diretrizes gerais, declaramos que o dever dos Profissionais e representantes da B&Q ENERGIA é evitar interesses diretos e indiretos, atividades externas, relacionamentos, investimentos, compromissos e influências (não associados com os interesses da Empresa) que, de fato ou potencialmente, possam estar em conflito com os interesses da B&Q ENERGIA e prejudicar a eficácia, eficiência, transparência, integridade e credibilidade de seus atos.

Os profissionais deverão declarar formalmente, através de Declaração de Conflito de Interesses, a existência de algum conflito de interesse real ou potencial entre seus interesses pessoais e/ou de terceiros que com eles tenham relação ou ligação e os interesses da B&Q ENERGIA, no momento de sua contratação. Para alguns cargos executivos, conforme procedimento disciplinado pela Superintendência de Compliance, esta declaração deverá ser efetuada pelo menos a cada dois anos.

Sem prejuízo do disposto acima, em situações específicas, o líder poderá solicitar que um profissional ou representante faça uma declaração de conflito de interesse, sempre que julgar tal procedimento razoável e no melhor interesse da Empresa.

A exigência de inexistência de conflitos de interesses é aplicável a todos os Profissionais e representantes da B&Q ENERGIA e se estende a situações que envolvam seus parentes próximos.

Todos os Profissionais são responsáveis por proteger os ativos da Empresa, incluindo suas informações confidenciais e as de terceiros sob sua guarda, em que haja acordos de confidencialidade e uso limitado. Nenhum Profissional poderá fazer uso pessoal de bens e informações da B&Q ENERGIA, ou de sua posição na Empresa, para a obtenção de ganhos para si ou para terceiros a ele relacionados.

1.1 Situações que geram conflitos de interesses e que não são aceitas:

a) Atuar, sem autorização prévia e expressa, como conselheiro, diretor, empregado, consultor, instrutor, fornecedor ou prestador de serviços de um concorrente direto ou indireto da B&Q ENERGIA ou de uma organização que possui, ou está interessada em estabelecer relações comerciais com ela, ou participar de atividades externas que afetem sua capacidade de desempenhar satisfatoriamente suas funções como profissional ou representante da B&Q ENERGIA. Os Profissionais têm de comunicar à B&Q ENERGIA nos termos previstos no Código de Ética e, dependendo da atividade, obter autorização por escrito da área a qual o Profissional está subordinado, sendo que a atividade não deve comprometer o desempenho profissional, além de não poder ter natureza contrária aos interesses e reputação da B&Q ENERGIA.

b) Prestar consultoria ou possuir participação em empresas que sejam fornecedoras ou concorrentes da B&Q;

	Documento:	Página: 4 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

- c) Privilegiar a aquisição de produtos ou serviços de empresas cujos proprietários possuam relação de parentesco com colaboradores da B&Q;
- d) Não é permitido aos colaboradores da B&Q aceitar e/ou oferecer presentes ou equivalentes na relação com clientes, fornecedores, parceiros e agentes públicos;
- e) Exercer atividade profissional externa, com ou sem remuneração, que prejudique o cumprimento dos deveres profissionais ou as atividades e interesses da B&Q;
- f) Usar o nome da B&Q em título pessoal ou em posicionamentos partidários, políticos, religiosos ou de qualquer outra natureza ideológica.
- g) Valer-se ou usar indevidamente seu cargo ou sua posição na B&Q ENERGIA, para apropriar-se de oportunidades de negócios empresariais, obtenção de vantagens indevidas ou ainda, usar ilegal ou indevidamente informações confidenciais, privilegiadas ou proprietárias para benefício próprio e/ou de familiares/terceiros.
- h) Estar envolvido, direta ou indiretamente, ou influenciar na contratação de fornecedores de bens e serviços ou na concessão de patrocínios, incentivos ou doações, nas quais o Profissional tem um interesse financeiro direto ou indireto, ou que empregam parentes próximos, afetivos ou amigos próximos em cargos com poder de decisão.
- i) Conduzir negócios com um parente próximo ou afetivos em nome da Empresa, a menos que tenha autorização expressa por escrito após a divulgação da relação, para a mitigação dos riscos de conflito de interesses.
- j) Estar envolvido, direta ou indiretamente, no gerenciamento ou na administração de contratos e outras transações com a empresa na qual o Profissional tenha um interesse financeiro, familiar/afetivo ou social, direto ou indireto.
- k) Empregar, estar envolvido ou influenciar indevidamente na contratação, colocação ou promoção de parente ou amigo próximo. Embora a indicação de parentes e amigos para vagas existentes na B&Q ENERGIA seja uma prática aceitável, cabe às áreas responsáveis decidir pela seleção e contratação, de acordo com critérios objetivos e normas da B&Q ENERGIA, não sendo admissíveis pressões para influenciar a admissão, promoção ou demissão dos envolvidos.
- l) 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..
- m) Usar indevidamente recursos financeiros, bens e oportunidades de negócio da B&Q ENERGIA para ganhos pessoais ou de terceiros, ou para fins contrários aos interesses comerciais da empresa.
- n) Oferecer, prometer, dar ou pagar propinas ou subornos, vantagens, favores, gratificações ou comissões a funcionários públicos ou privados, agentes, consultores, ou

	Documento:	Página: 5 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

outras pessoas, com o objetivo de influenciar uma decisão ou o cumprimento de uma obrigação; ou aceitar propinas ou subornos, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificações ou vantagens, como recompensa ou agradecimento por ter cumprido com seus deveres legais e funcionais.

o) Deixar de agir ou tomar qualquer decisão para favorecer ilegitimamente um terceiro em detrimento do interesse da B&Q ENERGIA.

1.2 Relação com o Poder Público

1.2.1. As relações com o governo, suas entidades e seus agentes públicos (“Poder Público”), devem observar as disposições do Código de Ética, e demais normas internas aplicáveis.

1.2.2. Todos os profissionais da B&Q Energia devem agir de modo a prevenir e remediar situações que possam causar ou sugerir conflito de interesses nas relações com o Poder Público e que, se não revelados, podem vir a abalar a confiança e a credibilidade do colaborador e da Companhia.

1.2.3. A contratação de Agentes Públicos, ex-Agentes Públicos ou outras Pessoas Politicamente Expostas, e seus parentes próximos, quando legalmente permitida, deve observar os mesmos critérios de seleção e contratação adotados pela Companhia para candidatos em geral e Terceiros, sem qualquer tipo de privilégio ou benefício.

1.2.4. Eventual contratação de Agentes Públicos, ex-Agentes Públicos, Pessoas Politicamente Expostas e Pessoas Relacionadas deve ser precedida de avaliação de eventual conflito de interesses e riscos envolvendo tráfico de influência e, se for o caso, da adoção de medidas de mitigação de riscos.

5. Atribuições e responsabilidades

5.1. *Os diretores e administradores* da empresa B&Q, responsabilizam-se em sua política de conflito de interesses concentram-se em garantir a prevalência dos interesses da empresa sobre os pessoais, proteger a reputação institucional e assegurar a transparência nas decisões. Conforme determinado no Código de Ética da B&Q Energia, a companhia estruturou obrigações específicas para a organização, lideranças e colaboradores a fim de mitigar riscos éticos.

5.2. A empresa, por meio de sua estrutura de governança e do seu programa de integridade, assume as seguintes atribuições:

- a) **Disponibilização de Canais Seguros:** Manter o Canal de Denúncias da B&Q Energia como meio confidencial para o relato de suspeitas ou casos confirmados de conflito.
- b) **Garantia de Não Retaliação:** Assegurar proteção com anonimato e

	Documento:	Página: 6 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

blindagem contra punições para qualquer colaborador que denunciar conflitos de boa-fé.

- c) **Apuração Imparcial:** Conduzir investigações éticas e técnicas sobre tomadas de decisão que possam afetar os parceiros ou a integridade da empresa.
- d) **Preservação Institucional:** Agir preventivamente para que relações de parentesco, amizade ou interesses próprios não gerem prejuízos financeiros ou reputacionais.

5.3. Todos os líderes são formalmente instruídos a atuar como guardiões do Código de Ética e do programa de integridade da empresa, tem como obrigação atuar como a primeira linha de defesa e triagem na estrutura de conformidade da empresa.

- a) **Recebimento de Comunicações:** Analisar formalmente os processos e alertas enviados por subordinados sobre potenciais conflitos.
- b) **Isenção na Tomada de Decisão:** Monitorar e afastar colaboradores de deliberações em que haja vínculos afetivos ou comerciais que interfiram na objetividade profissional.

5.4. A política exige uma postura proativa de todo o corpo funcional da B&Q Energia, como dever dos colaboradores e parceiros:

- a) **Prevalência Institucional:** Atuar de forma que interesses particulares (familiares ou de terceiros) nunca fiquem acima dos objetivos da B&Q Energia.
- b) **Transparência Imediata:** Comunicar obrigatoriamente às hierarquias diretas qualquer fato, circunstância ou processo que configure ou aparente configurar um conflito.

Os Líderes de todos os departamentos da empresa B&Q estão cientes de suas responsabilidades com o tratamento de Conflito de Interesses, estando orientados a manter a ética.

Os Líderes de todos os departamentos da empresa B&Q devem orientar os funcionários de seu respectivo departamento quanto ao conteúdo dessa Política, para que todos os funcionários e colaboradores tenham ciência e não se eximam de cumprir as disposições aqui expostas.

Qualquer integrante da empresa B&Q que não siga esta Política, poderá ser submetido a consequências de um processo disciplinar.

	Documento:	Página: 7 de 7
	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	

6. Segurança

A Política de Conflito de Interesses da B&Q Energia atua como um escudo jurídico e ético, gerando blindagem e previsibilidade para empresa, funcionários, parceiros e fornecedores.

- a) **Proteção Reputacional:** Evita escândalos públicos, perda de contratos e danos à imagem institucional no setor de energia.
- b) **Mitigação de Prejuízos:** Impede fraudes, favorecimentos financeiros indevidos e desvios de recursos para interesses privados.
- c) **Segurança Jurídica:** Garante conformidade com as leis anticorrupção vigentes, servindo como prova de governança frente a auditorias.
- d) **Decisões Isentas:** Assegura que compras, contratações e parcerias técnicas sejam baseadas estritamente em critérios de competência e preço.
- e) **Justiça Disciplinar:** Fornece base legal clara para aplicar sanções justificadas ou desligamentos em casos comprovados de má-fé.
- f) **Cultura de Não Retaliação:** Garante que o funcionário que relatar um conflito de boa-fé não sofrerá perseguição, demissão ou prejuízo na carreira.
- g) **Anonimato Protegido:** Resguarda a identidade do relator através do Canal de Denúncias, evitando exposição ou conflitos interpessoais.
- h) **Isenção de Culpa:** Protege o profissional que declara previamente o conflito, transferindo a decisão para a liderança e eliminando suspeitas sobre sua conduta.
- i) **Ambiente de Trabalho Justo:** Garante que promoções, bônus e oportunidades não sejam decididos por favoritismo, parentesco ou amizades.
- j) **Clareza de Atuação:** Oferece regras e limites explícitos, permitindo que o colaborador saiba exatamente o que pode ou não aceitar (como brindes e convites).

7. Disposições finais

Esta Política de Conflito de Interesses pode ser alterada a qualquer momento, em especial para adaptá-la e aprimorá-la.

Os integrantes da empresa B&Q serão avisados quando houver modificação.

Todos os integrantes da empresa B&Q têm ciência e comprometem-se a cumprir essa Política de Conflito de Interesses.