

CÓDIGO DE ÉTICA BANCO DO BRASIL 2023/2024
ÉTICA E INTEGRIDADE SÃO A BASE DA CONFIANÇA
SUMÁRIO

MENSAGEM DA PRESIDENTA.....	05
PROPÓSITO, VISÃO E VALORES.....	06
PÚBLICO ALVO.....	07
PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA.....	13
CAP. 1 - RESPEITO AO INDIVÍDUO.....	15
CAP. 2 - BOAS PRÁTICAS DE RELACIONAMENTO.....	17
CAP. 3 - NECESSIDADE DA OBEDIÊNCIA AO QUE É LEGAL.....	29
CAP. 4 - CONFLITO DE INTERESSES.....	33
CAP. 5 - TOMADA DE DECISÃO.....	40
CAP. 6 - PRESENTES, BRINDES, HOSPITALIDADE E FAVORES.....	45
CAP. 7 - BENS E RECURSOS DO BANCO DO BRASIL.....	47
CAP. 8 - PROPRIEDADE INTELECTUAL E PROPRIEDADE DA INFORMAÇÃO.....	49
CAP. 9 - ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SUSTENTABILIDADE.....	51
CAP. 10 - USO RESPONSÁVEL DAS MÍDIAS DIGITAIS.....	52
CAP. 11 - DÚVIDAS E DENÚNCIAS.....	53
CARTA DE ENCERRAMENTO.....	56
CONSELHO.....	58
GLOSSÁRIO.....	59

PALAVRAS DOS COMITÊS DE ÉTICA

"Porque ser ético é perceber em seus atos, transparência e seriedade para com seu próximo, além de paz e tranquilidade em seu coração." Celso Miranda Nunes Junior – Respeito ao indivíduo
"O Código de Ética é uma luz a guiar tua jornada no BB." Josenilda Helena Laurindo Barbalho – Princípios do Código de Ética
"Quando vivenciamos a ética no nosso cotidiano, em todos os níveis da organização, em todos os níveis da organização, com todos os stakeholders, geramos um clima que propicia o desenvolvimento e o ambiente colaborativo. Nádia Brugnara Soares – Propósito, visão e valores
"A ética é a bússola que nos conduz no caminho correto, garantindo a harmonia e o respeito da sociedade." Cyro Villafane de Almeida – Envolvimento com a comunidade e sustentabilidade
"Ser ético é agir com honestidade, sendo responsável por suas ações, garantindo transparência e tendo respeito a todos sem distinção." Ann Grace Heuer Holanda - Princípios do Código de Ética
"Em um mundo de rápidas e profundas transformações, vale enraizarmos nossas convicções naquilo que é sustentável na história: o nosso comportamento íntegro e ético." Allyson Menarren Santiago Lobato – Princípios do Código de Ética

Mensagem da Presidenta

Estratégia... na vida, no trabalho, nas relações, todos nós criamos estratégias para agir, mesmo que sem perceber. A estratégia nos auxilia a atingirmos nossos objetivos e nossos propósitos. No Banco do Brasil é assim, traçamos estratégias corporativas para atingirmos nosso propósito e cumprirmos o que vislumbramos como resultado de um planejamento sério e ético, trazendo ganhos para nossos clientes, para a sociedade e para o país.

Por meio do Código de Ética conseguimos alicerçar nossa conduta em preceitos como responsabilidade, honestidade, transparência e respeito e consolidamos os valores do Banco, que não são meros conceitos, mas sim, direcionadores de comportamento. Por isso, conhecer o conteúdo deste documento é tão importante. Ele nos traz orientações e alertas sobre o que

podemos e devemos fazer em nossas rotinas, bem como apresenta o que é proibido e repudiado pelo Banco à luz das leis e políticas, mitigando riscos ao BB e aos seus colaboradores.

Tudo está conectado e cada ação indutora tem um sentido profundo, pois temos ciência de que cada um de nós é responsável pelo futuro da nossa organização e se estivermos alinhados, buscando relacionamentos harmônicos e sustentáveis, nossa capacidade de transformação é ampliada.

A cultura do BB é assim e desejamos que, cada vez mais, nos percebamos como uma empresa íntegra e ética, que gera um sentimento de confiança e proximidade com os vários públicos de relacionamento.

A nova versão do Código de Ética do BB está à sua disposição. Conheça seu conteúdo, aplique-o e dissemine-o. Essa estratégia é salutar e essencial para nosso futuro.

Ética e Integridade são a base da confiança!

Tarciana Medeiros

PROPÓSITO

"Ser próximo e relevante na vida das pessoas em todos os momentos"

VALORES

Proximidade: Somos presentes e proativos para encantar nossos clientes.

Inovação: Inovamos para simplificar as soluções e facilitar a vida das pessoas.

Integridade: Somos confiáveis, éticos e transparentes.

Eficiência: Otimizamos os recursos disponíveis para criar valor aos nossos públicos de relacionamento.

Compromisso com a sociedade: Consideramos o interesse coletivo na tomada de nossas decisões.

PÚBLICO ALVO
O Código de Ética é aplicado:
À Alta Administração – Conselheiros, Presidente, Vice-Presidentes e Diretores, inclusive de empresas controladas
Aos Funcionários – lotados no Brasil e no exterior
Aos colaboradores – estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas
Demais – Àqueles que estejam atuando ou prestando serviços em nome do Banco do Brasil ou para o Banco do Brasil.

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA
Honestidade – Responsabilidade – Transparência – Respeito
Cada um de nós tem o desafio de transformar princípios éticos em parte essencial de nossas responsabilidades.

São princípios que ditam a direção que devemos tomar, principalmente quando vivenciamos dilemas éticos e precisamos tomar decisões aderentes às expectativas do Banco, ainda que não tenham sido previstas em normas específicas.

Honestidade:

O Banco espera que a conduta de seus funcionários tenha como padrão a honestidade. Devemos fazer somente aquilo que é correto, devemos agir de boa-fé, com integridade e sinceridade nos assuntos que afetam deveres e interesses do Banco.

Responsabilidade:

Cada membro do Banco é responsável por suas ações e decisões. Devemos, independentemente da posição que ocupamos, ser responsáveis pela criação de um ambiente transparente, respeitoso e seguro, a fim de que os negócios sejam éticos e sustentáveis. Também é nossa responsabilidade zelar para que atos irregulares não ocorram no Banco.

Transparência:

O Banco zela pela transparência de suas ações. As informações devem ser completas, precisas e claras. A confiança de nossos parceiros está ligada ao livre acesso que o Banco dá às informações de seus relatórios, prestações de contas e tomadas de decisão. O sigilo e a confidencialidade das informações permeiam e são exigidos em nossas ações no Banco. Entretanto, ações executadas deliberadamente às escondidas não são éticas.

Respeito: O Banco do Brasil não tolera desrespeito à dignidade, à igualdade, à diversidade e à privacidade das pessoas. O ambiente de trabalho deve ser um local de profissionalismo, em que se respeitam as diferentes culturas e compreensões de mundo e onde o respeito às leis e aos regulamentos internos do BB são prioridade.

O que esses princípios significam na prática?

Respeito é um dever, é bom e todo mundo gosta.

Faça o que é certo.

Você é responsável pelas consequências de suas atitudes.

Cuide do Banco! O que afeta a empresa, afeta você.

Se você precisa esconder a sua ação, ela não é ética.

Não basta ser ético; é necessário também parecer ético.

Na dúvida sobre como agir, pare e procure ajuda.

Quais são os ganhos e os benefícios de manter-se uma postura ética?

A postura ética de cada um colabora decisivamente para o desenvolvimento de uma cultura organizacional saudável.

O ambiente de trabalho se torna seguro e as pessoas se sentem engajadas.

Com a postura ética de seus funcionários, a Empresa ganha respeito nos seus negócios e aprovação da comunidade.

CAPÍTULO 1 - RESPEITO AO INDIVÍDUO

1.1 Respeitamos a diversidade das pessoas que formam o ambiente de trabalho e que mantêm relacionamento com o Banco do Brasil.

1.2 Encorajamos a cultura de respeito e repudiamos a violência.

- 1.3 Devemos zelar pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho digno e saudável, pautando as relações pelo respeito e cordialidade, independentemente da posição exercida na organização.
- 1.4 Devemos pautar nossas relações pelo respeito às diferenças, sendo elas físicas, raciais, culturais, religiosas, de orientação sexual, sociais, linguístico regionais, etárias, de ideias, de origem, de capacidade, de aparência, de classe, de estado civil ou de identidade de gênero.
- 1.5 Devemos respeitar as normas sociais e culturais da comunidade em que atuamos, apresentando-nos e nos comportando de maneira adequada e alinhada à posição exercida.
- 1.6 Devemos prevenir constrangimentos e prejuízos à imagem do Banco e de seus funcionários.
- 1.7 Desautorizamos que se inicie ou divulgue, em qualquer meio – interno ou externo – críticas ofensivas à honra ou calúnias que exponham a imagem do BB ou de quaisquer de nossas áreas ou funcionários.

Fazer o bem é um bom negócio.

Exemplo Ilustrativo - Desrespeito no ambiente de trabalho:

Um colega, no ambiente de trabalho, rotineiramente, faz piadas inconvenientes diante dos colegas. Embora tenham conversado sobre isso, ele não cessa esse tipo de comportamento, gerando uma sensação de desconforto e constrangimento nos demais. Posicionamento do BB: O Banco do Brasil não tolera atos de desrespeito ou discriminação. Se isso ocorrer, procure seu gestor e setores competentes para manifestar seu desconforto.

CAPÍTULO 2 - BOAS PRÁTICAS DE RELACIONAMENTO

- 2.1 Primamos pela confiança, honestidade e ética em nossas práticas comerciais, atuando de forma transparente, imparcial e íntegra.
- 2.2 Devemos oferecer produtos e serviços, bem como, prestar atendimento com honestidade, diligência e ética.
- 2.3 Devemos nos comprometer com o bom clima de trabalho, pautando nossas condutas pelo respeito e tolerância.
- 2.4 Devemos manter a comunicação respeitosa e profissional com nossos pares, gestores, subordinados, clientes internos e externos.

Ambiente de Trabalho Presencial, Remoto ou Contingencial

- 2.5 Desautorizamos a emissão ou reprodução de comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho.
 - 2.6 Devemos desenvolver atividades com responsabilidade, autonomia e comprometimento.
 - 2.7 Devemos realizar as atividades que nos são confiadas, assumindo a responsabilidade pela tarefa.
-

"O trabalho remoto é, ao mesmo tempo, um privilégio e um desafio, pois o sucesso nessa modalidade de trabalho requer adaptar rotinas do funcionário e das pessoas que coabitam" Cécilia Freitas de Figueiredo – funcionária

2.8 - Devemos acompanhar e conduzir, com tempestividade e comprometimento, as demandas encaminhadas através das ferramentas oficiais de comunicação interna do Banco.

2.9 Devemos desenvolver nosso trabalho diário observando as orientações de segurança.

2.10 Consideramos a segurança e a saúde no trabalho pilares institucionais.

2.11 Devemos cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho.

2.12 Proibimos que se trabalhe embriagado e/ou sob efeito de drogas ilícitas.

2.13 Devemos contribuir, nas nossas atividades diárias, para a manutenção do caráter laico e apartidário da Empresa.

2.14 Repudiamos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza.

2.15 Repudiamos condutas que possam caracterizar discriminação ou sua indução; coação, perseguição ou constrangimento; desrespeito às atribuições funcionais; desqualificação pública, ofensa ou ameaça.

2.16 Orientamos que funcionários mantenham situação econômico financeira compatível com a ocupação e a renda comprovadas.

2.17 Devemos supervisionar e adotar medidas inibidoras de irregularidades.

Toda conduta inadequada que gere desentendimento pode ser considerada assédio moral?

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador. Fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo – Secretaria de Comunicação Social do TST

O assédio moral é uma forma de violência grave e que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente a pessoa de forma direta – acusações, insultos, ofensas, hostilidade, gritos, humilhações públicas – ou indireta – propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, exclusão social. O sofrimento gerado impacta a autoestima, gera desmotivação, podendo evoluir para a incapacidade laboral e/ou quadros de adoecimento. O assédio se configura quando as atitudes inadequadas são reiteradas durante um período de tempo, ou seja, de forma repetitiva e prolongada. Condutas pontuais ou isoladas não caracterizam assédio moral.

Quais são as características do assédio sexual?

O assédio sexual no trabalho caracteriza-se, em regra, pela conduta que viola a liberdade sexual de alguém

A definição está descrita no art. 216-A do Código Penal: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Também são considerados como assédio sexual: atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes como condição clara para manter o emprego, influir nas promoções, na carreira do assediado ou prejudicar o rendimento profissional.

Diferentemente do assédio moral, para que o assédio sexual se configure, não há necessidade de que a conduta assediosa se perpetue ao longo do tempo. Assim, o assédio sexual pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores. #nãoé

Exemplo ilustrativo - assédio sexual

Funcionário oferece carona para colega após o expediente. No trajeto faz insinuações de cunho sexual e acaba por intimidar a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. O assédio sexual pode ser caracterizado por práticas no local de trabalho ou fora dele, desde que a abordagem tenha relação com o trabalho, como foi evidenciado no exemplo. Não é necessário o contato físico. Expressões verbais, escritas, gestos ou imagens enviadas por emails, redes sociais, etc, também podem configurar situação de assédio sexual.

LÍDERES

2.18 Esperamos que nossos líderes promovam o desenvolvimento e inspirem suas equipes, estimulando o engajamento e buscando formar sucessores para desafios atuais e futuros.

2.19 Exigimos que os nossos líderes respeitem o Código de Ética e a Política de Relacionamento com Clientes e Usuários, promovendo a indução de seus liderados para esse mesmo fim.

2.20 Esperamos que os nossos líderes construam uma relação sólida com os clientes, fornecendo soluções adequadas para eles.

2.21 Esperamos que nossos líderes atuem com visão e propósito, apresentando a estratégia do BB de uma perspectiva assertiva para obter o apoio e o comprometimento dos liderados.

2.22 Exigimos que os nossos líderes sejam éticos, referência de postura adequada e incentivadores do trabalho em equipe como prática de colaboração e de compartilhamento de conhecimentos e experiências.

2.23 Determinamos que a comunicação dos nossos líderes esteja alinhada à estratégia do Banco, buscando o equilíbrio entre pessoas, processos e resultados, demonstrando cuidado com clientes, funcionários, sociedade e acionistas.

2.24 Esperamos dos nossos líderes coragem para ousar e que desenvolvam adaptabilidade, resiliência e sabedoria frente a circunstâncias desafiadoras, fazendo constantemente a gestão dos riscos.

2.25 Recomendamos que os nossos líderes tenham empatia, controle emocional e respeito à individualidade dos liderados.

2.26 Esperamos que nossos líderes sejam promotores do diálogo com respeito, boa educação e assertividade, colocando em prática a Comunicação Não Violenta e a escuta ativa.

2.27 Esperamos que os nossos líderes contribuam para o desenvolvimento dos liderados, incentivando a autonomia, a inovação e a transformação cultural.

2.28 Desejamos que os nossos líderes valorizem vitórias e conquistas da equipe como incentivo à continuidade dos bons resultados.

2.29 Esperamos dos nossos líderes conhecimento de processos mais eficazes e eficientes, antecipando e adotando iniciativas inovadoras no desenvolvimento de soluções digitais para obter resultados consistentes.

2.30 Esperamos dos nossos líderes, além da conduta ética, a disseminação dos valores da organização e preceitos do Código de Ética, contribuindo para a aplicação deste documento.

LIDERADOS

2.31 Exigimos que os nossos liderados respeitem o Código de Ética e a Política de Relacionamento com Clientes e Usuários.

2.32 Esperamos que os nossos liderados tenham respeito, tolerância, controle emocional e maturidade, colocando em prática a Comunicação Não Violenta e a escuta ativa.

2.33 Esperamos que os nossos liderados sejam protagonistas da sua carreira e promovam seu autodesenvolvimento, demonstrando iniciativa e comprometimento, além de capacidade de adaptação a mudanças de cenário.

2.34 Esperamos dos nossos liderados a parceria com a gestão, com foco nas boas práticas de relacionamento e na condução dos processos.

2.35 Esperamos que os nossos liderados desenvolvam o pensamento estratégico, a destreza digital, a leitura de cenário, a criatividade e inovação.

MEU GESTOR ME MANDOU FAZER ALGO QUE FERE O CÓDIGO DE ÉTICA. O QUE EU FAÇO?
Converse com seu gestor e verifique se não houve problema de comunicação. Se você perceber algo que fere o Código de Ética, busque ajuda na Ouvidoria Interna ou em outro canal do Banco.

Você não pode ser conivente com atos que violam o Código de Ética.

PARCEIROS E CLIENTES

2.36 Orientamos parcerias com agentes que assegurem valores como: integridade, ética, idoneidade e respeito à comunidade e ao meio ambiente.

2.37 Exigimos que os impactos socioambientais sejam medidos e considerados na realização de parcerias, convênios, protocolos de intenções e de cooperação técnico-financeira com entidades externas privadas ou públicas.

2.38 Orientamos que contatos e negócios com clientes sejam pautados pelo respeito, idoneidade e profissionalismo e que os produtos e serviços oferecidos sejam adequados ao perfil dos clientes e de acordo com a legislação.

2.39 Orientamos que entidades ligadas ao Banco do Brasil pautem seus direcionamentos estratégicos e de negócios por princípios éticos.

2.40 Proibimos a utilização de subterfúgios para o atingimento de metas, a exemplo dos negócios não sustentáveis e burla dos sistemas e regras da corporação.

2.41 Respeitamos a liberdade de associação sindical e buscamos conciliar, de forma transparente, interesses da empresa com interesses de funcionários e de nossas entidades representativas tendo a negociação como prática permanente.

FORNECEDORES

2.42 Devemos conduzir processos de licitação, contratação e formalização de acordos, convênios e parcerias com lisura, ética, integridade e imparcialidade.

2.43 Devemos adotar ações e procedimentos para prevenir fraudes e ilícitos nos processos licitatórios, na execução e acompanhamento de contratos administrativos ou em interação com o setor público.

2.44 Orientamos que critérios de seleção, contratação e avaliação devem ser determinados de forma imparcial e transparente, permitindo pluralidade e concorrência entre fornecedores.

2.45 Devemos exigir de fornecedores:

- cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal;
- cumprimento da legislação e das regulamentações relativas à prevenção e ao combate à corrupção;
- não utilização de trabalho infantil ou escravo;
- adoção de boas práticas de preservação ambiental;
- não adoção de atos de corrupção contra governos e a administração pública brasileira ou estrangeira

2.46 Orientamos os fornecedores a seguir as diretrizes deste Código de Ética.

Se você perceber irregularidade ou inconsistência por parte de fornecedores, deve comunicar o fato a seu superior e à unidade responsável pela administração de contratos pelo e-mail cesup.gefor@bb.com.br ou, se preferir, registrar demanda na ouvidoria interna.

ACIONISTAS, INVESTIDORES E CREDORES

2.47 Somos transparentes e ágeis no fornecimento de informações, observando regras de sigilo e confidencialidade.

2.48 Elaboramos demonstrações financeiras em conformidade com a lei, princípios e normas de contabilidade para representar adequadamente o resultado das operações, os fluxos de caixa e a posição patrimonial e financeira da Empresa.

CONCORRENTES

2.49 Definimos que a ética, a integridade e a civilidade devem ser princípios norteadores das nossas relações com a concorrência. Trocas de informações só podem ocorrer de maneira lícita, transparente e fidedigna, preservando os princípios do sigilo bancário e os interesses da Empresa.

2.50 Desaprovamos a emissão de juízo de valor sobre a concorrência ou a depreciação de seus produtos e serviços.

2.51 Proibimos práticas inadequadas na oferta de produtos e serviços, inclusive a imposição na efetivação de negócios.

GOVERNOS

2.52 Somos parceiros do setor público na implementação de políticas e projetos públicos e programas de governo voltados para o desenvolvimento social e econômico do Brasil e dos países em que atuamos, com foco na sustentabilidade.

2.53 Articulamos a convergência de interesses e necessidades do Setor Público com o Setor Privado e segmentos socioeconômicos das sociedades com as quais nos relacionamos.

2.54 Devemos atuar nas relações com o poder público em conformidade com diretrizes internacionais no que diz respeito prevenção e combate à evasão fiscal, à corrupção, à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo.

2.55 Repudiamos atos de corrupção praticados contra o Setor Público e a administração pública brasileira ou estrangeira, a exemplo de:

- garantir, prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público ou a terceiro a ele relacionado;
- financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar prática de ato ilícito;
- induzir a realizar ou deixar de realizar ação em violação às obrigações legais;
- obter, manter ou direcionar negócios de maneira indevida;
- praticar sonegação de impostos, evasão de divisas e demais crimes fiscais;
- afetar ou influenciar ato ou decisão;
- utilizar intermediário - pessoa física ou jurídica - para ocultar ou dissimular interesse ou identidade de beneficiários de atos praticados;
- frustrar, fraudar, obter vantagem ou benefício indevido;
- impedir, perturbar ou manipular o caráter competitivo das compras públicas e processos licitatórios;
- dificultar ou intervir na atividade de investigação ou fiscalização.

2.56 Devemos estabelecer independentemente de convicções ideológicas individuais, relacionamento cortês com o Setor Público brasileiro e com o poder público dos países em que atuamos.

2.57 Proibimos o financiamento de partidos políticos ou candidatos a cargos públicos no Brasil e nos países em que atuamos em nome do Banco, ou de seus representantes.

2.58 Proibimos dar, oferecer, prometer ou autorizar que se dê qualquer coisa de valor a funcionário do governo brasileiro ou estrangeiro, diretamente ou por meio de intermediário, a fim de influenciar ação para obter vantagem indevida.

CAPÍTULO 3 - NECESSIDADE DA OBEDIÊNCIA AO QUE É LEGAL

3.1 Pautamos nossa atuação pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

3.2 Repudiamos práticas ilícitas, principalmente fraude, suborno, extorsão, corrupção, nepotismo, propina, agiotagem, lavagem de dinheiro, evasão de divisas e financiamento do terrorismo.

EXEMPLO ILUSTRATIVO CORRUPÇÃO

Uma funcionária que trabalhava com agricultores familiares e pequenos pecuaristas visitou a assistência técnica de um cliente, que lhe pediu que direcionasse as demandas por projetos rurais para a empresa dele.

A funcionária passou, então, a indicar a empresa do cliente e, em troca do “favor”, recebia depósitos em sua conta-corrente originados da empresa da assistência técnica. Posicionamento BB Nunca se deve direcionar negócios nem receber valor/presente/brinde/hospitalidade de terceiro como pagamento de “comissão” pelos serviços prestados pelo Banco.

CONFORMIDADE

3.3 Ratificamos a necessidade de todos os funcionários e os membros da alta administração

possuírem conhecimentos sobre as Políticas do Banco, a legislação e a regulamentação em vigor inerentes às suas atividades.

3.4 Devemos atuar em conformidade com os normativos internos, as leis e normas de ordenamento jurídico brasileiro e dos países onde atuamos.

Tudo que não está escrito nos normativos é permitido?

Os normativos do Banco são bons condutores de nossas ações. Se você, porém, estiver diante de situação em que não encontra nos normativos uma explicação clara de como deve agir, peça ajuda ao seu gestor e pelos canais de atendimento. Se determinada situação não está prevista nos normativos, não significa que é permitida.

"A escola de ética que mais me ensinou, desde as séries iniciais até a prática da gestão da cultura, dos negócios e das pessoas chama-se Banco do Brasil." Luis Felipe Soares Pires

ATENÇÃO

3.5 Vedamos o relacionamento negocial com pessoas e organizações envolvidas em atividades ilícitas.

3.6 Desautorizamos a prática de ato que possa acarretar ação cível ou trabalhista ou que cause prejuízo ao Banco.

3.7 Proibimos a formalização de decisões relativas a operações sem prévia e formal autorização do cliente.

3.8 Proibimos a comercialização e o consumo de drogas ilícitas no ambiente de trabalho.

3.9 Devemos atender às solicitações de órgãos externos de regulamentação e fiscalização e de auditorias externa e interna nos prazos estabelecidos.

3.10 Devemos assegurar informação legítima, íntegra, objetiva, atual e clara em divulgações públicas, relatórios e documentos disponibilizados aos órgãos reguladores de países onde atuamos.

3.11 Orientamos os funcionários e os membros da alta administração a realizarem anualmente capacitação sobre ética disseminando os preceitos contidos neste Código e na Trilha da Ética e sobre as Políticas associadas à gestão de riscos, em especial ao Risco de Conduta.

3.12 Orientamos os funcionários, estagiários e aprendizes a registrar ciência do Código de Ética do BB a cada campanha de leitura.

ALTA ADMINISTRAÇÃO

3.13 Orientamos a Alta Administração a observar normas jurídicas que lhe são aplicáveis no exercício da função, inclusive as de direito público.

3.14 Orientamos os Estatutários a seguir, além deste Código de Ética, o Código de Conduta da Alta Administração Federal, que dispõe, entre outros assuntos, sobre:

- conflito de interesses;
- sigilo e comunicação de informações relevantes obtidas em razão da função ocupada;
- quarentena estatutária.

EXEMPLO ILUSTRATIVO

Um diretor do Banco recebeu uma proposta para assumir de imediato o cargo de CEO de uma fintech de pagamentos digitais.

Posicionamento BB

Nesse caso, o diretor deverá cumprir a quarentena que consiste no período de interdição de seis meses, a partir da data de exoneração.

QUEM DEVE DECIDIR SOBRE O CUMPRIMENTO OU NÃO DA QUARENTENA? COMO SE DEVE PROCEDER?

"Compete à Comissão de Ética Pública – CEP avaliar cada situação. O estatutário deverá consultar previamente a CEP sobre as atividades e serviços que pretenda exercer ou prestar durante o período de quarentena."

Fonte: Código de Conduta da Alta Administração Federal

CAPÍTULO 4 - CONFLITO DE INTERESSES

4.1 Compreendemos que há conflito quando um funcionário tem interesses privados que influenciam no desempenho de seus deveres e responsabilidades no Banco.

4.2 Entendemos que a forma correta de evitar o conflito de interesses é buscando a imparcialidade. Agir de forma imparcial significa, por vezes, declarar-se impedido de realizar determinadas atividades.

4.3 Devemos exercer nossa atividade de forma isenta, eximindo-nos de usar a condição de funcionário para obter vantagens para nós ou para terceiros. É dever de cada um evitar a ocorrência de conflito de interesses.

4.4 Devemos comunicar, de forma imediata, casos de conflito de interesses ou presunção de sua existência ao superior hierárquico ou à Ouvidoria Interna.

4.5 Devemos apoiar e participar de estratégias do BB e de seus gestores de risco visando prevenir e mitigar a ocorrência de conflito de interesses.

EXEMPLO ILUSTRATIVO CONFLITO DE INTERESSES

Um funcionário do Banco monitora os leilões de imóveis realizados pelo Banco e indica a compra desses imóveis para seus clientes, recebendo uma "comissão" pela indicação, atuando como um "corretor de imóveis".

Posicionamento BB:

Não podemos utilizar informação interna para realizar negócios pessoais com terceiros, como clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, correspondentes, etc.

4.6 Advertimos que as ações exemplificadas a seguir configuram conflito de interesses:

- Deliberar sobre assuntos de interesse conflitante com o do Banco;
 - Celebrar contrato administrativo ou celebrar contrato em nome do Banco, excetuada contratação de operações bancárias, desde que observados os limites dispostos nos termos da legislação, regulamentações aplicáveis bem como nas Políticas Específicas de Transações com Partes Relacionadas (TPR) e Políticas de Crédito do Banco, com pessoa que tenha relação de parentesco até o terceiro grau com: a) dirigente do BB; b) empregado do BB cujas atribuições envolvam atuação na área responsável pela licitação ou contratação; c) autoridade de ente público a que o BB está vinculado;
 - Manter sob subordinação hierárquica direta cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o 3º grau;
 - Conduzir assuntos ou negócios com agente público com poder decisório no âmbito dos órgãos e entidades do governo com o qual tenha relação de parentesco, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até 3º grau;
 - Permitir que atividades internas extrapolem o ambiente restrito, afetando interesses do Banco;
 - Utilizar a condição de funcionário para obter empréstimo pecuniário de cliente, fornecedor ou prestador de serviços;
 - Utilizar informação privilegiada sobre ato ou fato relevante ainda não divulgado no mercado a que tenha tido acesso em razão de cargo ou função;
 - Utilizar informação interna para realizar negócios pessoais com terceiros, como clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, correspondentes, etc;
 - Utilizar o nome do Banco do Brasil no exercício de seus direitos políticos;
 - Conduzir carreira no Banco recorrendo à intermediação de terceiros;
 - Usar de sua posição e poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes em detrimento de pessoas e empresas com perfil e competências mais adequados, configurando prática de nepotismo;
-

- Desempenhar atividades externas que possam constituir prejuízo ou concorrência para o Banco.

Exemplo Ilustrativo I

A empresa promotora de eventos, que tem como sócia a esposa do diretor BB, demonstra interesse em fechar contrato com o Banco para a promoção dos eventos institucionais.

Posicionamento BB

Essa situação configura conflito de interesses, porque é vedado celebrar contrato administrativo com parente até o terceiro grau de dirigente do BB.

Exemplo Ilustrativo II

A empresa promotora de eventos, que tem como sócio o esposo de diretora BB, pretende solicitar um financiamento junto ao Banco, para renovar a frota de automóveis da empresa.

Posicionamento BB

A celebração de contrato de operações com parente de dirigente do BB, não configura conflito de interesses, desde que observados os limites dispostos nos termos da legislação, regulamentações aplicáveis, bem como na Políticas Específicas de Transações com Partes Relacionadas (TPR) e Políticas de Crédito do Banco.

4.7 Vedamos a realização de Transações com Partes Relacionadas (TPR) em condições diversas às de mercado.

EXEMPLO ILUSTRATIVO

Em função das atividades desenvolvidas no BB, um funcionário obtém informações de determinada empresa listada em bolsa de valores. Ciente da valorização de seus papéis, adquire elevada quantidade, a fim de lucrar com o movimento.

Posicionamento BB:

Funcionários devem se abster de realizar negócios a partir de informações obtidas em função das atividades desenvolvidas no Banco ainda não divulgadas ao mercado, além de mantê-las sob sigilo até que sejam de conhecimento público.

Somente a alta administração tem acesso a informações privilegiadas?

NÃO.

Informação privilegiada envolve conhecimentos e dados que todos nós possuímos dentro do Banco em decorrência das atividades que desempenhamos – em maior ou menor grau. São informações estratégicas que podem gerar algum impacto nos negócios e processos internos. Por exemplo:

- orientar alguém a aguardar para fazer um investimento por saber que o Banco lançará um novo produto no mercado (ainda não divulgado);
- desobedecer a quarentena estatutária e/ou período de non compete e passar a atuar em empresa com atividade concorrente ao Banco, utilizando-se de informações que detinha no BB;
- usar acessos em ambientes corporativos – físicos ou virtuais – para obtenção de informações para uso particular;
- compartilhar com terceiros informações, ainda não públicas, de clientes, as quais obteve em função da prestação de consultoria;
- divulgar informação sigilosa a respeito de estudos sobre eventual parceria estratégica ou operação societária de participações do Banco a terceiros.

EXEMPLO ILUSTRATIVO INTERFERÊNCIA NO TAO

Funcionário tem uma trajetória exemplar no Banco, desempenho satisfatório e é considerado apto para assumir novas funções na empresa. Entretanto, nas concorrências no TAO não figura entre os classificados. Esse funcionário pode contatar os demais inscritos e solicitar-lhes que retirem suas concorrências para que ele melhore sua classificação?

Posicionamento BB:

Não! O funcionário deve pesquisar os parâmetros das oportunidades em que está inscrito (Pessoal 43-05) e envidar esforços na melhoria de sua pontuação, por exemplo, fazendo os cursos UniBB e certificações indicados. Fazer contato com colega melhor pontuado é antiético, fragiliza o processo e pode ser analisado sob aspecto disciplinar.

EXEMPLO ILUSTRATIVO

Funcionário deseja abrir empresa de consultoria financeira.

Posicionamento BB:

Neste caso, configura-se Conflito de Interesses, porque a atividade de consultoria financeira concorre com a atividade bancária.

ATENÇÃO

Casos de conflito de interesses envolvendo os integrantes da Diretoria Executiva (Presidente, Vice-presidentes e Diretores) deverão ser encaminhados à análise da Comissão de Ética Pública da Presidência da República.

CAPÍTULO 5 - TOMADA DE DECISÃO

Todas as vezes que você for tomar uma decisão, faça as seguintes perguntas, para avaliar se ela está adequada:

A sua decisão está em conformidade com o Código de Ética do Banco, com a legislação vigente e com os normativos internos?

A sua decisão atende aos interesses do Banco?

Essa decisão pode ser justificada aos seus colegas e superiores?

Excetuando situações em que há a necessidade de sigilo e confidencialidade, sua decisão pode ser pública?

Se você responder NÃO para alguma dessas perguntas, então PARE e procure ajuda.

A ética atrapalha o lucro?

A ética não atrapalha o lucro, ela traz confiança. A confiabilidade é um dos maiores bens do mercado. Empresa transparente e ética atrai investidores e clientes. A ética cria senso de pertencimento nos funcionários. Investir em ética é investir no maior bem da empresa: a confiança no seu nome.

“Liderar de maneira ética, cria um vínculo forte entre as pessoas, gera confiança e desejo de pertencer.” Márcia Marina Katayama

CAPÍTULO 6 - PRESENTES, BRINDES, HOSPITALIDADE E FAVORES

6.1 As regras a seguir referem-se ao relacionamento do Banco do Brasil com terceiros, como cliente, fornecedor, prestador de serviço, parceiro de negócios, correspondente, etc.

6.2 Vedamos o recebimento pelo funcionário do BB de qualquer valor em espécie como benefício próprio.

6.3 Proibimos o recebimento e solicitação de benefício ou remuneração em retorno por serviço prestado na realização de nossas atividades na qualidade de funcionários do BB.

6.4 Desaprovamos o recebimento ou a oferta de presentes ou brindes que comprometam a percepção de profissionalismo e de imparcialidade da empresa, independentemente do valor.

6.5 Autorizamos aceitar presente ou brinde avaliado em até R\$390,00, que se refere a 1% do teto remuneratório previsto no inciso XI do caput do art. 37 da Constituição Federal, desde que não caracterize manipulação de processos decisórios ou obtenção de vantagens indevidas.

6.6 Orientamos a doação à Fundação Banco do Brasil ou à instituição beneficente sem fins lucrativos presentes recebidos, caso tenha sido inviável a recusa ou a devolução imediata. A doação deve ser comunicada no Portal Pessoas (dipes.bb.com.br) > Crachá > Você > Atuação > Presentes/Brindes > Incluir Novo Item.

6.7 Orientamos que, para oferecer brindes e presentes em nome do BB para agente público, sejam observados os limites previstos na Constituição e na legislação local, bem como na legislação que trata de suborno transnacional e nas regras e políticas da instituição, ente ou órgão público daquele que a receberá.

6.8 Autorizamos aceitar hospitalidade, desde que autorizado no âmbito do órgão, entidade, diretoria ou unidade BB, de acordo com os critérios legais e desde que não haja comprometimento das premissas de imparcialidade e moralidade.

Se você ainda estiver em dúvida se deve ou não receber presentes, brindes ou cortesias, consulte o seu gestor.

EXEMPLO ILUSTRATIVO - PRESENTES E BRINDES

Um cliente de uma agência trouxe uma garrafa de vinho de presente para seu gerente. Durante o atendimento, foi identificado que ele gostaria de ter benefícios anteriormente negados, como, por exemplo, o aumento de seu limite de crédito.

Posicionamento BB:

Nunca se deve aceitar presentes que configurem troca de favores, independentemente do valor. O Banco não autoriza ato que possa ser entendido como suborno, propina ou vantagem indevida.

“Parecer ético é tão importante quanto ser ético!” Sylvia Rejane – funcionária

CAPÍTULO 7 - BENS E RECURSOS DO BANCO DO BRASIL

7.1 Proibimos o uso de recursos físicos, tecnológicos, bens e serviços exclusivos ao desempenho de nossas atribuições, para fins particulares.

7.2 Devemos nos limitar a instalar, usar ou permitir o uso de programa de computador (software) licenciados ou autorizados.

7.3 Devemos preservar a identidade institucional, evitando usar o nome da Empresa, suas marcas e símbolos sem necessidade relevante e justificada ou sem autorização, sobretudo no relacionamento com público externo e nas exposições em redes sociais.

7.4 Devemos observar a competência restrita dos porta-vozes para atender demandas de informações pela mídia, conforme estratégia corporativa do BB, discurso institucional, respeitando visão, propósito e valores da Empresa.

7.5 Proibimos o uso de instalações, equipamentos, materiais de trabalho e rede eletrônica de comunicações para assuntos político-partidários, religiosos ou de interesse comercial próprio ou de terceiros.

7.6 Devemos zelar pelo patrimônio e imagem do BB e disseminar este cuidado.

7.7 O BB zela por coerência e uniformidade das informações prestadas pelas pessoas autorizadas a falar em nome do Banco do Brasil ao público em geral e com a imprensa. Transparência, simplicidade e agilidade na prestação de informações em nome do BB estão entre os principais princípios de atuação do BB junto à mídia.

São porta-vozes do BB seus executivos, gerentes de CCBBs e Diretoria de Marketing e Comunicação. Eles são as fontes do BB e responsáveis por disseminar o discurso institucional, preservar a marca e construir uma imagem positiva da Empresa, de acordo com normativos internos.

EXEMPLO ILUSTRATIVO

Um funcionário usou a logo do Banco como foto de seu perfil em rede social. Frequentemente, ele se manifesta sobre questões político-partidárias atuais. Isso é correto?

A utilização da logo do Banco exige, previamente, avaliação criteriosa da área gestora da marca. Além disso, a vinculação da marca a manifestações político-partidárias é vedada pelo Banco.

CAPÍTULO 8 - PROPRIEDADE INTELECTUAL E PROPRIEDADE DA INFORMAÇÃO

8.1 Preservamos a segurança da informação, pois a informação corporativa é um ativo e possui valor para a Organização.

8.2 Devemos estar cientes da responsabilidade no tratamento das informações corporativas durante todo o seu ciclo de vida.

8.3 Devemos observar normas da propriedade intelectual de livros, textos, imagens e outros produtos protegidos por direito autoral.

8.4 Devemos observar diretrizes e políticas de segurança da informação do BB, atentando-nos para a criticidade das informações.

8.5 Proibimos que funcionários tratem de assuntos sigilosos e de uso interno em salas de conversação, redes sociais e aplicativos com acesso pela internet não autorizados pelo Banco.

8.6 Devemos proteger informações de propriedade do Banco do Brasil como forma de garantir integridade, confidencialidade e disponibilidade. Não poderão ser divulgados sem prévia autorização estudos, metodologias, técnicas, materiais ou modelos desenvolvidos para o Banco.

8.7 Devemos consultar o cadastro e as informações de produtos e serviços de funcionários e correntistas apenas por necessidade do serviço, preservando o sigilo cadastral, bancário, empresarial e profissional.

8.8 Devemos resguardar o sigilo de informação do Banco do Brasil, relativa a ato ou fato relevante à qual tenhamos acesso privilegiado em razão da posição ou função que ocupamos.

ÉTICA

8.9 Devemos prestar esclarecimentos fidedignos e tempestivos quando solicitados pelo Banco, mesmo quando estivermos em situação de disponibilidade para outra empresa ou cedidos para órgão externo.

8.10 Devemos assegurar que registros contábeis e demonstrações financeiras sejam verdadeiros, completos, precisos, claros e estejam em conformidade com a legislação, com os princípios e com as normas de contabilidade e controles internos.

Uso Ético dos Dados

8.11 Tratamos de maneira responsável e ética os dados internos e externos coletados, de acordo com a legislação, durante todo o ciclo de vida da informação.

8.12 Devemos fazer gestão das informações que nos são confiadas e remetidas pelos diversos canais corporativos de comunicação interna.

8.13 Utilizamos mecanismos de segurança para proteção de dados e informações de clientes, fornecedores, parceiros e demais intervenientes.

8.14 Devemos realizar nossas atividades respeitando a privacidade do cliente e a legislação relativa ao assunto, inclusive no uso e tratamento de bases de dados analíticas.

8.15 O BB tem um compromisso com a ética e a integridade em sua atuação e no manejo de informações sob sua guarda. A postura ética deve se dar em qualquer ambiente, inclusive por meio das novas formas de interação, como o metaverso, e na análise de dados, com o uso da inteligência artificial.

Exemplo ilustrativo - Propriedade da Informação

Um funcionário contou em uma reunião de família que o Banco está desenvolvendo uma nova estratégia de captação de clientes. Falou, inclusive, da metodologia a ser utilizada para impactar o mercado. Somente mais tarde se deu conta de que um de seus parentes que estava presente tem amigos em banco concorrente.

Posicionamento BB:

Cada um de nós é responsável pelo sigilo e uso adequado das informações do Banco. Às vezes, o dano pode ser irreparável para a Instituição.

CAPÍTULO 9 - ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SUSTENTABILIDADE

Sustentabilidade é uma questão de atitude e compromisso com a sociedade.

9.1 Adotamos a responsabilidade social, ambiental e climática na definição de políticas, normas e procedimentos de prevenção e combate à corrupção, bem como à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo.

9.2 Estimulamos ações empreendedoras com parceiros que abordam proativamente impactos sociais, ambientais e climáticos.

9.3 Repudiamos o trabalho degradante: infantil, forçado e escravo.

9.4 Valorizamos vínculos estabelecidos com as comunidades nas quais atuamos e respeitamos seus valores culturais pois reconhecemos a necessidade de retribuir à comunidade parcela do valor agregado aos negócios.

9.5 Apoiamos iniciativas de desenvolvimento sustentável e participamos de empreendimentos voltados à melhoria das condições sociais da população.

Por que a sustentabilidade ética é uma responsabilidade do Banco?

A sustentabilidade é pautada por três aspectos indissociáveis: ambiental, social e econômico.

Esse tripé determina que os negócios do Banco causem o menor impacto ao meio ambiente e agreguem valor à sociedade.

CAPÍTULO 10 - USO RESPONSÁVEL DAS MÍDIAS DIGITAIS

10.1 Entendemos que a comunicação interna deve contribuir para o fortalecimento da relação entre a Empresa e os funcionários.

10.2 Primamos pela comunicação inclusiva e que cria condições favoráveis à ação negocial e à realização do trabalho, com foco na transparência, clareza e objetividade.

10.3 Devemos usar de forma responsável as mídias digitais e aplicar boas práticas de comunicação alinhadas aos princípios de integridade, transparência e respeito.

PROTAGONISMO E DEBATE COLABORATIVO

10.4 Valorizamos manifestações no ambiente digital que respeitem a diversidade de ideias e o posicionamento da Empresa.

10.5 Proibimos a vinculação do Banco do Brasil a comentários e postagens de informações ou imagens ofensivas e/ou que violem a privacidade de funcionários e terceiros em mídias digitais e redes sociais.

10.6 Proibimos a emissão ou compartilhamento de informações de caráter discriminatório ou ofensivo que exponha a imagem do Banco, de seus funcionários e do Conglomerado.

EXEMPLO ILUSTRATIVO - MÍDIAS DIGITAIS

Um colega faz comentários depreciativos sobre um setor do Banco e colegas que lá trabalham. Mesmo que o tenha feito em grupo fechado, suas mensagens podem gerar prejuízos pessoais e profissionais.

Posicionamento BB:

Em grupos fechados, mensagens são públicas. Elas se espalham rapidamente e de maneira fácil. O descontrole e a impossibilidade de remoção das mensagens podem gerar danos irreparáveis às pessoas e à instituição.

Minhas ações na esfera privada podem gerar consequências no Banco?

Sempre que você, na vida privada, envolve o nome do Banco em ações ilegais e/ou não éticas, gera consequências danosas para o Banco e para si. Ações que suscitem repulsa ou reprovação, ainda que não vinculadas diretamente ao nome do BB, podem ser tratadas administrativamente – inclusive sob aspecto ético e/ou disciplinar.

Antes de escrever nas redes sociais, lembre-se de que todo conteúdo é público. Pense no impacto na sua vida profissional, na sua privacidade e na dos outros.

"Em tempos de grande exposição digital, temos que lembrar: nenhum like vale abrir mão de nossos princípios éticos." Maria Rebeca de Oliveira Barros – Uso Responsável das Mídias Digitais

CAPÍTULO 11 - DÚVIDAS E DENÚNCIAS

Denúncias devem ser encaminhadas à Ouvidoria Interna e/ou o Canal de Denúncias, mesmo de forma anônima.

O sigilo da fonte e a confidencialidade das informações são premissas dos canais internos.

Prioritariamente, denúncias que tratam de ilícitos e demais irregularidades devem ser remetidas ao Canal de Denúncias. Denúncias que envolvem comportamento e relacionamento interpessoal são acolhidas pela Ouvidoria Interna BB.

11.1 Valorizamos sua manifestação. Se perceber algo que fira o Código de Ética do Banco do Brasil, é seu dever denunciar. O BB possui dispositivos para promover a proteção ao denunciante de boa-fé, podendo, inclusive, adotar medidas administrativas julgadas pertinentes.

11.2 Repudiamos qualquer tipo de retaliação ao autor de denúncias, ou àqueles que contribuam de alguma forma para o esclarecimento dos fatos.

Casos desta natureza serão avaliados sob aspecto ético e podem ser encaminhados para tratamento disciplinar.

O denunciante que vivenciar situação de coação, perseguição ou retaliação deve acionar o canal da Ouvidoria Interna, relatando o fato ocorrido.

11.3 Entendemos que o descumprimento das diretrizes deste Código de Ética representa grave manifestação contra a ética e contra princípios administrativos do Banco do Brasil.

Quem descumprir o Código de Ética está sujeito às penalidades éticas e disciplinares, a exemplo de Termo de Ciência, Alerta Ético-Negocial, Suspensão, Destituição, Demissão, entre outras, e poderá ser responsabilizado na esfera judicial.

Fazer uma denúncia é ser “dedo-duro”?

NÃO.

Fazer uma denúncia é cumprir com seu dever ético e representa cuidado com a nossa empresa. Deixar de denunciar comportamento inadequado é ser conivente com o erro.

A denúncia representa respeito aos princípios e condutas defendidas pelo Banco.

Permanecer em silêncio pode ser considerado ato de honra em determinadas culturas, porém jamais poderá ser considerado ato ético. Nem a honra está acima dos princípios éticos. É considerado conflito de interesses defender, proteger ou acobertar pessoas ou grupos em detrimento dos interesses do Banco.

Lembre-se de que o sentimento de culpa não deve ser do denunciante, mas daquele que praticou a ação incorreta.

As denúncias são conduzidas por instâncias autônomas e especializadas.

A OUVIDORIA INTERNA pode ser contatada pelos seguintes canais:

Alterado - E-mail: ouvidoriainterna@bb.com.br

Telefone: (61) 3108-7488

Intranet BB: Loja de aplicativos "Ouvidoria Interna"

Carta e Atendimento presencial: SAUN Quadra 5, Bloco B, Torre Central, 5º andar, Asa Norte - CEP: 70.040-912 Brasília-DF

A OUVIDORIA EXTERNA pode ser contatada pelos seguintes canais:

SAC: 0800 729 0722

Ouvidoria Externa: 0800 729 5678

Deficientes Auditivos: 0800 729 0088

Como fazer uma denúncia à Ouvidoria Interna?

Toda denúncia deve ser formalizada. No registro, procure responder às seguintes perguntas: Quem está sendo denunciado? O que ele fez? (se possível, identifique qual item do Código foi descumprido) Como aconteceu? Quando ocorreu o fato? Há testemunhas e provas? (indique-as).

É importante que o canal seja usado de forma adequada, com responsabilidade, ética e transparência. A Ouvidoria Interna é um canal oferecido pelo Banco para resolver questões relevantes no âmbito administrativo.

Denúncias que notoriamente sejam infundadas ou que contenham conteúdo inverídico representam um risco ao Banco e às pessoas. Portanto, as denúncias devem ser claras, objetivas e com o máximo de robustez possível.

11.4 Para comunicar à Diretoria de Controles Internos-Dicoi/DF indício de ilícitos ou irregularidades, por meio do Canal de Denúncias do Banco do Brasil, acesse o Portal BB (www.bb.com.br/canaldedenunciasbb).

11.5 Recomendamos que, em caso de dúvida quanto ao exercício de atividade laboral remunerada ou não, paralela ao Banco, o funcionário encaminhe consulta por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI), disponível no site da Controladoria-Geral da União - CGU.

11.6 Sugerimos que, em caso de dúvida quanto à aplicação do Código de Ética, converse com seu gestor ou consulte o Comitê Estadual de Ética, por meio de registro no Portal da Ouvidoria Interna, na intranet.

Qual é a finalidade e a importância do Comitê de Ética?

O Comitê de Ética atua principalmente na prevenção de problemas éticos e investe em ações de educação; responde a consultas e dúvidas de funcionários sobre como se deve agir; busca minimizar conflitos e também age quando há descumprimento do Código de Ética. O Comitê de Ética é um parceiro do funcionário no seu dia a dia.

Carta de Encerramento

Este Código de Ética foi elaborado pela Diretoria Gestão da Cultura e de Pessoas com a participação de vários colegas, validado por todas as Unidades Estratégicas do BB, pelo Comitê Executivo Pessoas e Cultura Organizacional, Conselho Diretor e Conselho de Administração do BB. Essa construção colaborativa retrata que a ética faz parte da cultura do Banco do Brasil.

O documento deve ser revisado a cada três anos ou, extraordinariamente, a qualquer tempo.

A Diretoria Gestão da Cultura e de Pessoas é a área responsável pela estruturação, atualização, disseminação e implementação deste Código.

Para facilitar seu entendimento, utilizou-se linguagem simples e clara. Exemplos, perguntas e respostas foram construídos com o objetivo de ilustrar a aplicação da ética no dia a dia de trabalho.

Além de ser um instrumento que orienta os funcionários na tomada de decisões, o Código de Ética apresenta condutas esperadas pelo BB e as que são expressamente vedadas, indicando, de forma objetiva e prática, as responsabilidades dos colaboradores, inclusive da Alta Administração, a fim de contribuir para credibilidade, idoneidade e perenidade de nossa Organização.

Os pressupostos e orientações constantes no Código de Ética do

Banco do Brasil devem ser observados com atenção, cuidado e visão de protagonismo, pois a responsabilidade pela aplicação e disseminação é de todos nós.

AFINAL, ÉTICA E INTEGRIDADE SÃO A BASE DA CONFIANÇA.

GLOSSÁRIO

Ética: Palavra de origem grega. Significa costume ou hábito. É uma parte da filosofia que se dedica a responder como deveríamos agir.

Moral: Tradução latina da palavra ética, do grego. Com o passar do tempo, a literatura especializada optou por definir como moral todo sistema público de regras próprio de diferentes grupos sociais.

Código de Ética do Banco do Brasil: Conjunto de princípios e regras que orientam como devemos agir no ambiente de trabalho. É ferramenta de educação para a Ética.

Cultura da Ética: Se caracteriza pela busca diária dos funcionários pelo desenvolvimento de bons hábitos de comportamento ético, pensando sempre no outro e na instituição, antes de agir, colaborando pelo desenvolvimento de boas práticas. Constitui-se cultura por tratar-se de preocupação comum, de algo que se torna valor de todos.

Compromisso com a Ética: Cada um tem uma parte de responsabilidade pela efetivação da ética que é só sua. Compromisso é a responsabilidade individual que nos vincula com a necessidade de colocarmos os princípios da ética como parte integrante da vida pessoal e da vida institucional.

Educação para a Ética: É a formação de bons hábitos sob orientação de regras e princípios éticos, que oferece fundamentação necessária para escolha correta de nossa conduta social.

Prevenção de Problemas Éticos: Prevenir é a melhor estratégia de desenvolvimento de ambientes saudáveis. É o ato de sermos guardiões de nossas próprias ações, de zelarmos por todos e pela instituição.

Conflito de Interesses: O conflito de interesses surge quando uma pessoa se encontra envolvida em processo decisório em que ela tenha o poder de influenciar o resultado final, assegurando ganho para si, algum familiar, ou terceiro com o qual esteja envolvido, ou ainda que possa interferir na capacidade de julgamento, sem isenção. Há conflito de interesses quando alguém não é independente em relação à matéria em discussão, e pode influenciar ou tomar decisões motivadas por interesses distintos daqueles da organização.

Quarentena estatutária: É o período de interdição, contados a partir da data de exoneração, no qual o estatutário fica impedido de realizar atividade incompatível com o cargo anteriormente exercido.

Subordinação Hierárquica Direta: Caracteriza-se pela vinculação direta entre o funcionário e o seu superior hierárquico e materializa-se pela sujeição do funcionário e ordens diretas, à avaliação de desempenho - GDP - validação de ponto eletrônico, despacho de férias, autorizações e deferimentos diversos, entre outras situações.

Presente: é o "bem, serviço ou vantagem de qualquer espécie recebido de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe e que não configure brinde ou hospitalidade" (CGU, 2022).

Brinde: é um "item de baixo valor econômico e distribuído de forma generalizada, como cortesia, propaganda ou divulgação habitual" (CGU, 2022).

Hospitalidade: é a “oferta de serviço ou despesas com transporte, com alimentação, com hospedagem, com cursos, com seminários, com congressos, com eventos, com feiras ou com atividades de entretenimento, concedidos por agente privado para agente público no interesse institucional do órgão ou da entidade em que atua” (CGU, 2022).

Risco de Conduta: é a possibilidade de perdas decorrentes de má conduta da Instituição ou de atos inadequados na condução das suas atividades pela Alta Administração, funcionários, colaboradores e por aqueles que atuam em nome ou prestam serviços para o Banco do Brasil.

CONSELHOS

Conselho de Administração - Membros:

Presidente: Iêda Aparecida de Moura Cagni;

Vice-Presidente: Walter Eustáquio Ribeiro;

Membro: Aramis Sá de Andrade;

Membro: Ariosto Antunes Culau;

Membro: Débora Cristina Fonseca;

Membro: Paulo Roberto Evangelista de Lima;

Membro: Rachel de Oliveira Maia;

Membro: Tarciana Paula Gomes Medeiros

Conselho Diretor - Membros:

Presidenta: Tarciana Paula Gomes Medeiros (Mandato indeterminado);

Vice-Presidente: Ana Cristina Rosa Garcia;

Vice-Presidente: Carla Nesi ;

Vice-Presidente: Felipe Guimarães Geissler Prince;

Vice-Presidente: Francisco Augusto Lassalvia;

Vice-Presidente: José Ricardo Sasseron;

Vice-Presidente: Marco Geovanne Tobias da Silva;

Vice-Presidente: Marisa Reghini Ferreira Mattos;

Vice-Presidente: Vago.
