



MANUAL DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

GRUPO BARCELOS

GRUPO BARCELOS
RUA ESPÍRITO SANTO, 250, 6º ANDAR – BELO HORIZONTE/MG
VER. 7.0

Sumário

1 - Mensagem da Diretoria	3
2 - Conduta Empresarial Responsável	3
3 - Código de Conduta – conceitos básicos	4
4 – Dever comportamental na Barcelos	5
5 - Conformidade com as Leis, Regras e Regulamentos	5
6 - Como o Colaborador deve se pautar ao tomar decisões	5
7 - Responsabilidades	6
7.1 – Responsabilidades dos Colaboradores	6
7.2 – Responsabilidades dos Gestores (responsabilidades adicionais)	6
7.3 - Responsabilidades da Barcelos.....	7
8 - Ambiente de Trabalho	7
8.1 – Diversidade e inclusão	7
8.2 - Oportunidades iguais.....	7
8.3 - Assédio.....	8
8.4 - Violência	8
8.5 - Conduta pessoal	8
8.6 – Álcool e drogas.....	8
8.7 – Apresentação pessoal	9
9 – Trabalho com cuidado (“Safe by Choice”).....	10
9.1 - Segurança	10
9.2 - Proteção.....	10
9.3 - Resposta emergencial.....	10
10 - Direitos Humanos	11
10.1 - Trabalho infantil.....	12
10.2 - Trabalho forçado.....	12
10.3 - Discriminação	12
10.4 - Liberdade de associação e direito de acordos coletivos.....	12
10.5 – Conduta dos Parceiros de Negócios.....	12
11 - Fraude.....	13
12 – Conflito de Interesses	14
12.1 - Relacionamento entre Colaboradores.....	14
13 – Política de Anticorrupção.....	15
13.1 - Pagamentos Facilitadores	16
14 – Hospitalidade, Presentes e Despesas	16

14.1 Hospitalidade	17
14.2 Presentes	19
14.3 Funcionários Públicos	19
14.4 Despesas	20
15 – Trabalho com os Parceiros de Negócios.....	20
16 - Legislação de defesa da concorrência	21
16.1 Conluio	22
17 – Responsabilidade Financeira	22
17.1 - Responsabilidade e Transparência Financeira	22
17.2 Utilizar Informações Privilegiadas em Proveito Próprio	23
17.3 Lavagem de Dinheiro	23
17.4 Fundos	23
18 - Protegendo as Informações da Empresa	24
18.1 Informações Classificadas: Confidenciais, Pessoais e Sensíveis.....	24
18.2 Propriedade Intelectual	25
18.3 Dispositivos Eletrônicos	25
19 - Privacidade de Dados	26
20 - Sustentabilidade, Nossas Partes Interessadas e Nossa Comunidade	27
20.1 Sustentabilidade	27
20.2 Patrocínios e doações	28
20.3 Atividade Política e Contribuições	28
20.4 Falando sobre a Barcelos com o Público.....	29
20.5 Conduta Pessoal nas Mídias Sociais.....	29
21 - Sanções	29
22 - Buscando Orientação e Notificando um Problema	29
Anexo A	30
Declaração de Princípio:	30
Finalidade:	30
Outras Orientações:.....	30
23. EVIDÊNCIA DE APROVAÇÃO	34
24. Histórico de Revisões	34

1 - Mensagem da Diretoria

Prezados Colaboradores,

Acreditamos que o sucesso de uma Empresa está ligado essencialmente à credibilidade e para isso assumimos um compromisso total com a ética e a transparência.

Com o objetivo de trabalharmos com padrões morais e éticos cada vez mais elevados, preparamos este material, para consolidar a missão, os valores e princípios morais que norteiam o Barcelos & Janssen Advogados Associados.

Nossa conduta manifesta nosso interesse em tratar os colaboradores, clientes e fornecedores de forma respeitosa, oferecendo sempre um tratamento profissional, harmonioso e de respeito mútuo.

O presente Código de Conduta Profissional representa nosso compromisso em defender aquilo em que acreditamos.

Leia o Código para entender o comportamento que o Barcelos & Janssen Advogados Associados espera de você.

Caso tenha dúvidas, não hesite em perguntar.

Solicitamos que assuma, hoje, um compromisso pessoal em cumprir o Código de Conduta todos os dias, em tudo o que fizer. Vamos agir com integridade e fazer sempre o que é certo.

Entenda, pratique e multiplique esses princípios.

Contamos com você!

Sérvio Túlio de Barcelos
Diretor Executivo

2 - Conduta Empresarial Responsável

Nossa missão é solucionar questões jurídicas e recuperar créditos, com negociações objetivas e efetividade de resultados, buscando a satisfação das partes envolvidas.

Nossa visão é Ser um Grupo referência nos seus segmentos de atuação, com alto nível de eficácia, gerando valor para os clientes e colaboradores.

O sucesso duradouro de nossa empresa depende da manutenção e do aperfeiçoamento de nossa reputação e qualidade do trabalho desenvolvido junto aos nossos clientes e da confiança do público na empresa.

Nosso Código de Conduta objetiva um comportamento empresarial exitoso através da implementação dos seguintes programas:

- ✓ Conscientização e comprometimento por meio de treinamento continuado e abrangente sobre a Segurança da Informação, LGPD (“Lei Geral de Proteção de Dados”) e o Código de Conduta.
- ✓ Comunicação nos diversos níveis de gestão na empresa permitindo o fluxo de informações por meio de canais de comunicação.
- ✓ Divulgação das responsabilidades e dos conceitos de transparência ao longo do trabalho desenvolvido pela Barcelos, principalmente em relação à proteção de dados pessoais.

O Código de Conduta espelha o compromisso da empresa na busca de soluções inovadoras enquanto mantendo uma conduta empresarial responsável.

3 - Código de Conduta – conceitos básicos

O Código de Conduta é publicado e / ou revisado anualmente, ou quando algum fato extraordinário requerer a sua imediata revisão e atualização.

O Colaborador tem a responsabilidade de conhecer completamente o Código incluindo todas as atualizações realizadas em relação às versões anteriores.

A cada ano, a nova versão do Código de Conduta relacionará as atualizações feitas no último período.

O Código de Conduta está disponível na Intranet da Barcelos e se aplica a todos os seus Colaboradores.

Colaborador, neste Código de Conduta significa todos os que tem relacionamento de negócios com a Barcelos, tais como os membros da diretoria, superintendentes, gestores, empregados efetivos, temporários, estagiários, fornecedores, contratados, terceiros, em qualquer regime de horário (período integral, “part time”, “home office”, etc.).

Os parceiros de negócios da Barcelos (consultores e fornecedores de serviços) devem observar os princípios aqui estabelecidos.

4 – Dever comportamental na Barcelos

Não será tolerado qualquer tipo de descumprimento da letra e espírito do Código de Conduta e das políticas e procedimentos da Barcelos, além do especificado nas leis e regulamentos vigentes que norteiam nossos negócios.

Qualquer descumprimento estará propenso à aplicação de medidas disciplinares, incluindo até mesmo a rescisão do contrato de trabalho. As medidas disciplinares serão aplicadas de modo razoável, proporcional e de acordo com as leis e políticas locais.

Caso tal descumprimento inclua a infração de leis ou regulamentos locais, ou caso a Barcelos receba um pedido de indenização, a Barcelos poderá processar indivíduos civil e criminalmente.

A recusa em seguir uma determinada instrução de um supervisor ou gerente direto que esteja em descumprimento do Código de Conduta, das políticas ou procedimentos da Barcelos, ou de leis e regulamentos não implicará em nenhum

tipo de represália, retaliação ou ação disciplinar, mesmo que tal recusa resulte em perdas financeiras para a Barcelos.

5 - Conformidade com as Leis, Regras e Regulamentos

A Barcelos se compromete a cumprir todas as leis, regras e regulamentações aplicáveis nos estados onde está representada e no Brasil.

O Colaborador é obrigado a seguir as normas da maneira mais rígida possível ao tomar decisões, salientando-se que nem sempre algo juridicamente legal seja também ético.

6 - Como o Colaborador deve se pautar ao tomar decisões

Quando houver uma situação de difícil decisão perante os regulamentos ou uma preocupação ética, o Colaborador deve avaliar o problema com base nas seguintes diretrizes para consolidar a melhor ação a tomar:

Pergunte sempre se “a ação a ser tomada”:

- ✓ Está de acordo com as leis e regulamentações do Brasil, principalmente em relação à proteção de dados pessoais?
- ✓ Está de acordo com as políticas, diretrizes e procedimentos da Barcelos, principalmente com o Código de Conduta?
- ✓ É honesta, ética e suas consequências foram avaliadas como “boas” para a Barcelos?
- ✓ Está suportada por uma avaliação feita com o suporte da sua linha gerencial?

A resposta a todas essas perguntas deve ser sim. Se uma das respostas for negativa e/ou você ainda tenha dúvidas, não tome decisão ou participe de tal atividade.

7 - Responsabilidades

7.1 – Responsabilidades dos Colaboradores

As seguintes responsabilidades devem ser compartilhadas por todos os Colaboradores da Barcelos:

- ✓ Cumprir com todas as políticas e procedimentos da Barcelos.
- ✓ Cumprir com as leis e regulamentações vigentes no Brasil.
- ✓ Ler, entender e seguir as diretrizes deste Código de Conduta.
- ✓ Incorporar na sua conduta empresarial os princípios deste Código de Conduta.
- ✓ Procurar orientação no caso de dúvidas sobre alguma decisão a ser tomada. ✓ Notificar, imediatamente, a sua liderança imediata sobre qualquer ação ou ocorrência considerada, ainda que preliminarmente, como um descumprimento ou violação do Código de Conduta ou das leis e regulamentações vigentes.
- ✓ Participar de programas de conscientização e treinamentos sobre o Código de Conduta, Política de Segurança da Informação, Noções e diretrizes da LGPD, questões de ética e conformidade.
- ✓ Cooperar com investigações internas.

7.2 – Responsabilidades dos Gestores (responsabilidades adicionais)

Além das responsabilidades para os Colaboradores citadas anteriormente, o gestor tem as seguintes responsabilidades adicionais:

- ✓ Em relação aos Colaboradores que se reportam ao Gestor:
 - Liderá-los pelo exemplo e promover o seguimento ao Código de Conduta, Política de Segurança da Informação e LGPD.
 - Orientá-los e apoiá-los na integração e materialização do Código de Conduta na vida diária corporativa deles.
 - Incentivá-los a levantar dúvidas e questionamentos, criando uma cultura de transparência e confiança.
 - Garantir a realização dos treinamentos sobre o assunto, registrando-os formalmente.
- ✓ Em relação à sua postura perante a Barcelos:
 - Apoiar e resguardar pessoas que, “de boa fé”, notificarem ocorrências preocupantes ou descumprimentos.
 - Tratar todos os tipos de caso com integridade e profissionalismo.

- Buscar orientação, quando necessário, sobre o tratamento de notificações. ▪ Impedir ações de retaliação contra algum Colaborador que tenha comunicado, “de boa fé”, algum caso de preocupação.
- Monitorar os casos de desvio ou preocupações sobre a aderência ao Código de Conduta.
- Manter registros sobre todas as ações relativas ao assunto (educação, treinamento, desvios, avaliações etc.).

7.3 - Responsabilidades da Barcelos

Enquanto pessoa jurídica, a Barcelos tem a responsabilidade de:

- ✓ Estabelecer os critérios mais elevados de integridade para suas operações. ✓ Divulgar estes critérios entre seus Colaboradores, por meio do Código de Conduta.
- ✓ Fornecer as ferramentas e os treinamentos necessários para que os Colaboradores possam lidar com questões éticas ou de conformidade que possam vir a enfrentar no trabalho.
- ✓ Garantir que as notificações de descumprimento sejam tratadas responsável e confidencialmente.
- ✓ Garantir que as análises destas notificações sejam imparciais e diligentes. ✓ Assegurar “tolerância zero” quanto a retaliações contra as notificações feitas de boa-fé.
- ✓ Empenhar todos os esforços para o aperfeiçoamento da governança corporativa da Barcelos.

8 - Ambiente de Trabalho

8.1 – Diversidade e inclusão

A Barcelos está comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho diversificado, inclusivo e produtivo, que seja fundamentado pelo respeito mútuo.

Todos os Colaboradores devem demonstrar sempre um comportamento respeitoso perante seus colegas, suas ideias e diferenças culturais, incluindo os nossos Parceiros de Negócios. Se necessário, todos tem o direito e a responsabilidade de obter orientações sobre quaisquer questões e o primeiro ponto de contato sempre deverá ser sua liderança imediata.

8.2 - Oportunidades iguais

Devemos criar e sempre estimular um ambiente de trabalho com oportunidades igualitárias, no qual a contratação e o desenvolvimento de Colaboradores se baseiem nas suas realizações, capacidades, habilidades, aptidões e qualidades de liderança.

No capítulo 10 – Direitos Humanos, seção 10.3 – Discriminação, estão detalhados os principais tipos de discriminação que não serão tolerados na Barcelos para estabelecer capacitação de uma pessoa.

De acordo com a legislação local, a Barcelos poderá conceder a grupos desfavorecidos medidas especiais de proteção e melhorias.

8.3 - Assédio

Não será tolerada qualquer forma de assédio, que possa se configurar através de um gesto verbal, físico, visual, escrito ou sexual em sua natureza. Este ato independe de ser um fato isolado ou recorrente.

Não será admitido qualquer comportamento indesejado direcionado a uma determinada pessoa ou grupo de pessoas que possa:

- ✓ originar um local de trabalho hostil, intimidador, humilhante, degradante ou ofensivo que afete a dignidade ou o bem-estar psicológico de outras pessoas;
- ✓ interferir nas oportunidades profissionais do Colaborador ou grupo e,
- ✓ perturbar, exageradamente, no desempenho profissional do Colaborador ou grupo.

8.4 - Violência

Não será tolerada qualquer forma de violência.

8.5 - Conduta pessoal

A Barcelos espera que o Colaborador aja sempre com responsabilidade e profissionalismo em relação aos seus colegas e a qualquer outra pessoa que tenha contato em nome da Barcelos e que todas as suas ações sejam sempre aderentes à legislação local.

O Colaborador não poderá visitar qualquer estabelecimento ou participar de qualquer atividade que tenha um impacto negativo para a Barcelos, especialmente os locais de exploração sexual e à compra de serviços sexuais, enquanto estiver a negócios para a Barcelos.

O Colaborador deve ter em mente de que, enquanto estiver viajando a negócios para a Barcelos, também está representando a empresa após o expediente regular.

O Colaborador deve ter comportamento discreto em relação aos assuntos de trabalho cuidando para que não sejam conversados ou discutidos negócios em locais públicos (hotel, logradouros, restaurantes, aeroportos etc.) ou em locais fechados (taxi, elevador, avião, etc.).

8.6 – Alcool e drogas

Não será permitido que o Colaborador esteja sob efeito de qualquer substância inebriante (inclusive o álcool) nas seguintes situações:

- ✓ durante o expediente;
- ✓ nas instalações da Barcelos;
- ✓ quando realizar negócios em nome da Barcelos;
- ✓ em quaisquer eventos sociais patrocinados pela Barcelos fora do horário normal de trabalho.

Em casos excepcionais, dependendo dos costumes locais e se for apropriado para a ocasião, será possível servir doses razoáveis de bebidas alcoólicas.

A exceção nunca permitirá que o Colaborador dirija, opere equipamentos de informática ou esteja realizando negócios em nome da Barcelos.

Esta diretriz se aplica até mesmo para substâncias inebriantes prescritas por um médico.

Ao beber, o Colaborador não deve encorajar outros a beber nem se comportar de um modo que ele ou a Barcelos transmitam descrédito, constrangimento, ofensa ou perigo a alguém.

8.7 – Apresentação pessoal

A Barcelos preza pela apresentação pessoal formal e discreta de todos os colaboradores, sendo vedado o uso de chinelos e similares, calça moletom, adereços que cubram a cabeça (boné, chapéu, touca), fone de ouvido, barriga à mostra, decotes, roupas rasgadas, roupas e adereços de outras empresas, camisas de formandos e/ou de cursos, camisa de time de futebol, camisa de malha, lingerie à mostra, roupas transparentes, bermudas e shorts, calça legging, tênis esportivos, blusa/vestido "tomara que caia".

Para o uso do jeans é importante que seja liso, sem rasgados e de preferência em tom escuro.

Especificamente os setores jurídicos deverão manter a vestimenta de camisa social e, aos homens é necessário manter a barba aparada e bem cuidada.

O colaborador deverá sempre se preocupar com sua aparência e bem-estar no ambiente corporativo, em confraternizações e eventos que representam o Grupo Barcelos.

O colaborador que estiver em processo de desligamento **ou aqueles que precisam comparecer as dependências da empresa por qualquer motivo deverá manter apresentação pessoal formal e discreta.**

O colaborador deve estar ciente que o não cumprimento desse item, estará autorizado o bloqueio de acesso as dependências da empresa.

9 – Trabalho com cuidado (“Safe by Choice”)

Ninguém deve comprometer a saúde ou a proteção de um Colaborador ou de um parceiro de negócios da Barcelos.

9.1 - Segurança

Todos devem se esforçar para tornar seguras e saudáveis as condições de trabalho.

A Barcelos trabalha continuamente para aperfeiçoar seus sistemas de saúde e segurança e o treinamento de seus Colaboradores para que seus procedimentos atendam os padrões da indústria e as normas vigentes.

A Barcelos conta com todos os Colaboradores, incluindo empresas contratadas e visitantes, na observância de suas políticas e requisitos de saúde e segurança.

Devem ser relatados imediatamente à gerência superior, quaisquer acidentes ou incidentes ou eventuais condições inseguras a fim de que medidas adequadas possam ser providenciadas para tratar do assunto e/ou prevenir riscos.

9.2 - Proteção

Os Colaboradores precisam estar atentos aos riscos locais e contribuir para o processo de identificá-los, preveni-los e mitigá-los a fim de proteger pessoas, bens, infraestrutura, informações, o meio ambiente e a imagem da empresa.

Riscos não tratados adequadamente podem acarretar ferimentos às pessoas, danos às instalações, mau uso das informações e não conformidade às leis e regulamentos.

Especialmente no que se refere à LGPD, é fundamental que todos os riscos e ameaças de tratamento indevido de informações de pessoas, sejam estas sensíveis ou não, sejam imediatamente comunicados aos gestores superiores.

9.3 - Resposta emergencial

A análise, avaliação e resposta a emergências refere-se à redução do impacto para as pessoas, o meio ambiente, bens e a reputação.

As providências decididas e as ações realizadas nos minutos iniciais de uma emergência são fundamentais para uma boa gestão de crises.

A correta prontidão, como por exemplo, o aviso rápido para que Colaboradores desocupem o local e procurem abrigo adequado pode salvar vidas.

Um alerta rápido internamente na empresa mobilizará recursos e garantirá o esforço coordenado para mitigar danos.

Do mesmo modo, um pedido de ajuda aos serviços de emergência com as informações completas e precisas acelera o atendimento com equipes e apetrechos corretos.

Nome	Ramal	E-mail
Sérvio Túlio De Barcelos	4520	servio.barcelos@grupobarcelos.com.br
Jose Arnaldo Janssen Nogueira	560	jose.nogueira@grupobarcelos.com.br
Renato George Ferreira	4516	renato.ferreira@grupobarcelos.com.br
Cleide Nolasco	4507	cleide.nolasco@grupobarcelos.com.br
Frederico Nassif Boueri	4515	frederico.boueri@grupobarcelos.com.br
Alex Campos Barcelos	2059	alex.barcelos@grupobarcelos.com.br
Guilherme Câmara Marchi	4545	guilherme.marchi@grupobarcelos.com.br
Wedina Talha Chaves Cardoso	3020	wedina.cardoso@grupobarcelos.com.br

O objetivo do preparo e resposta emergencial é reduzir o impacto de crise sobre nosso pessoal, nosso patrimônio, nossa reputação e no meio ambiente.

10 - Direitos Humanos

A Barcelos se compromete a respeitar os direitos humanos em todas as suas operações e nas suas relações com terceiros através do apoio e reforço dos princípios estabelecidos nos seguintes documentos:

- ✓ Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.
- ✓ Carta Internacional dos Direitos Humanos.
- ✓ Convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os Colaboradores da Barcelos devem estar conscientizados sobre os riscos de violação de direitos humanos nas suas próprias operações e nas operações de nossos parceiros de negócios e comprometidos com a solução destes problemas.

Todas as preocupações levantadas por nossos Colaboradores e partes interessadas serão tratadas de forma rápida, confidencial e profissional.

10.1 - Trabalho infantil

A Barcelos, seguindo as recomendações da OIT, não permite que crianças abaixo de 15 anos sejam utilizadas em suas operações.

Há programas específicos para a utilização de menores aprendizes (15 anos ou mais) com monitoramento especial e desde que a execução do trabalho não seja prejudicial à educação, ao desenvolvimento e ao bem-estar geral do adolescente.

10.2 - Trabalho forçado

A Barcelos não usa qualquer forma de trabalho forçado em suas operações.

10.3 - Discriminação

Não é permitida qualquer discriminação em que um indivíduo ou um grupo de indivíduos sejam considerados menos capacitados com base em nacionalidade, filiação sindical, raça, religião, idade, gênero (incluindo gravidez), orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, condição de ex-combatente, condição de HIV, deficiência física ou mental etc. (Esta lista não deve ser considerada completa.).

10.4 - Liberdade de associação e direito de acordos coletivos

A Barcelos respeita o direito à liberdade de associação e o direito a acordos coletivos de trabalho dentro das leis e regulamentos nacionais.

São encorajadas reuniões independentes para a eleição de membros de comitês representativos para discussão de temas relativos ao trabalho.

10.5 – Conduta dos Parceiros de Negócios

A Barcelos mantém as melhores expectativas de trabalhar com parceiros responsáveis que adotem os altos padrões de comportamento ético e direitos humanos.

Esperamos que nossos parceiros de negócios cuidem criteriosamente para que seus locais de trabalho sejam seguros e saudáveis, observem os princípios de igualdade de oportunidades sem discriminação ilegal, tenham forte oposição ao trabalho forçado ou infantil, assim como demonstrem respeito pela liberdade de associação dos Colaboradores.

A descrença ocasionada pelo descumprimento dos padrões mencionados poderá resultar na interrupção das relações comerciais.

11 - Fraude

Fraude é uma ação ilícita e desonesta cometida por uma pessoa ou um grupo de pessoas desonestas. É um ato ilegal de iludir terceiros com o objetivo de prejudicá-los, enganá-los e/ou garantir benefício próprio ou para o grupo.

Há diversos tipos de fraudes, desde os mais simples aos mais complexos, como fraudes fiscais, fraudes na web (envolvendo ações feitas no ambiente online), fraudes de identidade etc. As fraudes representam um meio pelo qual outras irregularidades são praticadas, como por exemplo, “lavagem de dinheiro”, corrupção etc.

As fraudes podem incluir, dentre outros exemplos:

- ✓ Ameaças internas e externas.
- ✓ Qualquer desvio de fundos ou ativos.
- ✓ Roubo e/ou furto (incluindo roubo de identidade).
- ✓ Estelionato.
- ✓ Manipulação intencional e ilegal da contabilidade de uma empresa.
- ✓ Esquema em pirâmide.
- ✓ Fraude nigeriana (por correio eletrônico, é a obtenção de bens por falsas pretensões).
- ✓ Propaganda enganosa
- ✓ Qualquer forma de corrupção, incluindo pagamentos facilitadores.
- ✓ Manipulação de demonstrativos financeiros.
- ✓ Descumprimento de deveres fiscais de um indivíduo ou de uma empresa.
- ✓ Falsificação de assinaturas ou de documentos.
- ✓ Adulteração propositalmente indevida de poderes de acesso à informação.
- ✓ Uso propositalmente indevido da informação.
- ✓ Apropriação indevida de propriedade de outros sob custódia através da violação de confiança.
- ✓ Omissão de notificação de violações da lei, da regulamentação ou dos procedimentos da Barcelos.
- ✓ Criação de empresas falsas
- ✓ Insolvência ilícita ou proposital de instituições bancárias e de seguro.

No Brasil, o estelionato e outras fraudes estão tipificados nos artigos nº [171](#) e seguintes do [Código Penal Brasileiro](#). Outras fraudes estão definidas em diferentes estatutos legais (fraudes fiscais, eleitorais e comerciais).

A Barcelos não tolera nenhum tipo de fraude e age, de modo pró ativo para identificar e atenuar os riscos de fraude nos seus processos e atividades.

Consulte a seção 17, “Responsabilidade Financeira” e a seção 18, “Protegendo as Informações da Empresa”.

12 – Conflito de Interesses

Conflitos de interesses surgem no local de trabalho quando um Colaborador tem interesses pessoais ou lealdade a concorrentes que estão ou podem estar potencialmente em desacordo ou interferindo nos interesses da Barcelos.

Qualquer comportamento ou escolhas que possam indicar um conflito de interesses deve ser evitado pelo Colaborador para proteger sua reputação, integridade e confiabilidade perante seus gestores e, assim, não prejudicar todo o processo de governança corporativa da Barcelos.

É difícil definir conflitos de interesse porque são tão diversos quanto às configurações de trabalho em que ocorrem e envolvem a interação das pessoas, ações dos Colaboradores e benefícios pessoais, tendo precedência sobre o que está no melhor interesse do Colaborador.

No anexo “Anexo A – Exemplos de Conflitos de Interesse em uma empresa”, são exemplificadas situações para servir de guia para os comportamentos que o Colaborador pode evitar como uma pessoa de integridade e ética no trabalho.

Uma das técnicas para minimizar riscos relacionados a uma situação de conflito de interesse é implementar um controle ou ação adicional em uma atividade sensível ou crítica, como por exemplo, uma pessoa autoriza um pagamento e outra pessoa efetiva o pagamento.

O Colaborador, tem o direito e a responsabilidade de obter orientações sobre conflitos de interesse e seu primeiro ponto de contato sempre deverá ser sua liderança imediata.

12.1 - Relacionamento entre Colaboradores

A Barcelos compreende que relacionamentos amorosos e indicação de parentes para uma de nossas vagas podem vir a acontecer entre os nossos colaboradores, mas reconhece que em ambas situações, podem afetar o ambiente de trabalho para terceiros e que eles podem aumentar os riscos de equívocos, conflitos de interesse e até mesmo fraude.

Caso você esteja em alguma das situações acima, preste atenção especial às regras de conflito de interesse.

- Para as relações amorosas, devem ser evitadas onde:
 - ✓ Haja uma relação de subordinação direta entre eles.
 - ✓ Não haja relação de subordinação direta entre eles, mas onde o relacionamento amoroso possa levar os outros a perder a confiança no julgamento ou objetividade

de qualquer um dos Colaboradores, ou onde a relação possa causar constrangimento à empresa.

- Para a contratação de parentes, é vedada:
 - ✓ A relação de subordinação direta/indireta.
 - ✓ Contratação na mesma superintendência.

Para relacionamentos amorosos dentro de um mesmo sistema hierárquico ou entre colegas de uma mesma equipe, a pessoa de maior hierarquia deve comunicar o relacionamento a sua liderança imediata e ao setor de Recursos Humanos, para que os devidos ajustes amigáveis sejam realizados.

Todas as notificações envolvendo relacionamentos amorosos deverão ser tratadas com o maior grau possível de discrição.

Caso você tenha questionamentos e ou dúvidas, é necessário buscar orientações junto à sua liderança imediata.

13 – Política de Anticorrupção

A Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa é a denominação dada à lei nº 12.846 sancionada em agosto de 2013. Trata da responsabilização objetiva administrativa e civil de empresas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira.

A Transparência Internacional define corrupção como o abuso de poder confiado para ganho privado. A escolha de interesse pessoal ao invés do interesse profissional.

Para demonstrar absoluto controle e transparência das ações praticadas por seus Colaboradores, incluindo fornecedores e demais parceiros, a Barcelos pratica tolerância zero para qualquer forma de corrupção.

Para outorgar maior probidade aos seus processos de negócio, a Barcelos adota um conjunto de práticas que objetivam a fidelidade da empresa às leis e normas através de uma conduta ética em todas as esferas de atuação, o que fortalece sua governança e preserva sua participação ilibada no mercado.

A Barcelos considera que “*oferecer*” uma vantagem indevida é tratado da mesma forma como “*receber*” uma vantagem indevida.

Essa prática corporativa tem o apoio de todos os níveis da Diretoria e gerenciais que tem condições de:

- ✓ Estímulo de atitudes proativas e de práticas honestas e eficazes.
- ✓ Elaboração de códigos internos que tratam de políticas e diretrizes aptas a detectar desvios, fraudes e outros atos ilícitos.
- ✓ Disponibilização de linha direta e sigilosa para denúncias e investigações independentes.

- ✓ Estabelecimento de requerimentos para seleção e monitoramento de fornecedores.
- ✓ Elaboração de programas de treinamento sobre o tema.

Exemplos de vantagens indevidas que podem conduzir à corrupção, dependendo das circunstâncias, incluem: presentes de alto valor ou frequentes, dinheiro, convites para viagens longas e luxuosas, gratuidade de hospedagens, oferecimento de participação em eventos socialmente importantes, concessão de empréstimos a juros baixos ou de favores significativos, promessa de futuro emprego, tráfico de influência em ações de terceiros, etc.

Os receptores dessas vantagens indevidas podem ser os próprios Colaboradores, seus familiares ou amigos e as pessoas envolvidas em atos de corrupção podem ser expostas à responsabilidade civil e criminal.

Você tem o direito e a responsabilidade de obter orientações sobre essas questões caso necessário, e seu primeiro ponto de contato sempre deverá ser sua liderança imediata.

13.1 - Pagamentos Facilitadores

São pagamentos em dinheiro ou em bens feitos para acelerar a conclusão de uma atividade rotineira, geralmente conhecidos como "molhar a mão". Os pagamentos obrigam o receptor a realizar determinados atos que configuram um tipo de corrupção (ex.: emissão inoportuna ou indevida de licenças, aceleração na obtenção de documentos etc.).

A Barcelos proíbe que qualquer Colaborador efetue pagamentos facilitadores em seu nome, seja de forma direta ou indireta pelos seus parceiros de negócio ou se o pagamento é feito em dinheiro ou em bens. Na eventualidade de um pedido de pagamento facilitador, o Colaborador deve recusá-lo vigorosamente.

Assim como para todas as políticas no Código de Conduta, o cumprimento dessa política nunca deverá colocar em risco a saúde ou a segurança de ninguém.

Todos os pedidos de pagamentos facilitadores devem ser obrigatória e imediatamente comunicados à linha diretora.

14 – Hospitalidade, Presentes e Despesas

Hospitalidade, presentes e despesas que possam afetar ou ser vistas como um modo de afetar o resultado de transações comerciais são proibidos por poderem ser usados para encobrir um suborno. Embora a opção da Barcelos é não oferecer nem receber presentes, o Colaborador deve sempre pautar as suas decisões de negócio na objetividade e

na lealdade à Barcelos e não na lealdade pessoal ou em preferências. Deve usar o “bom senso” e considerar a reputação da integridade da Barcelos perante o mercado onde atua.

Além disso, deve haver abertura e transparência em relação à hospitalidade, despesas e presentes de modo que reflitam os valores da Barcelos, seu objetivo comercial e a ocasião. Por isto, devem ser registrados nos livros e registros da empresa.

As proibições dos atos de “dar” e “receber” hospitalidade, presentes e fazer despesas são:

- ✓ Criar ou aparentar criar influência indevida entre as partes.
- ✓ Serem excessivos ou frequentes.
- ✓ Serem dadas as partes envolvidas através de uma negociação de contrato, uma proposta ou em processos de licitação.
- ✓ Serem oferecidos para obter algo em troca (“quid pro quo”).
- ✓ Estarem em desacordo com a lei, regulamentações, cultura ou costume local.
- ✓ Serem considerados inapropriados.
- ✓ Serem de natureza monetária, como dinheiro, empréstimos, vales-presente, vouchers, cartões de crédito pré-pagos etc.

Você tem o direito e a responsabilidade de obter orientações sobre tais questões, e seu primeiro ponto de contato sempre deverá ser sua liderança imediata.

14.1 Hospitalidade

A Barcelos considera as seguintes formas de hospitalidade:

- ✓ Refeições e recepções de negócios
- ✓ Hospitalidade com fins comerciais
- ✓ Hospitalidade com fins não comerciais
- ✓ Viagem de negócios

Refeições e recepções comerciais

Refeições e recepções com um Parceiro de Negócios ou outra parte externa que tenham como finalidade criar ou reforçar uma relação comercial geralmente são consideradas relevantes do ponto de vista comercial e, portanto, aceitáveis.

Entretanto, uma pessoa de nível mais alto (ou sênior) deve pagar pela ocasião, considerando sempre as diretrizes para as hospitalidades proibidas.

Hospitalidade com fins comerciais

Deve ser relevante do ponto de vista comercial. As atividades incluem, por exemplo, a participação em feiras, conferências, treinamentos, compartilhamento de informações ou inspeção de um local de trabalho ou filial.

Este tipo de evento deve ser sempre aprovado antecipadamente por escrito pela administração da empresa.

Consulte as diretrizes adicionais em Viagem de negócios para tratar adequadamente com custos de viagem e hospedagem.

Hospitalidade com fins não comerciais

Incluem eventos esportivos, shows musicais ou outros eventos culturais e o tratamento de negócios nestas ocasiões não torna estes eventos uma atividade relevante do ponto de vista comercial.

Entretanto, a Barcelos reconhece que os eventos, geralmente, incluem uma mistura de hospitalidade com fins comerciais e fins não comerciais. O Colaborador deve procurar orientação de seu gerente direto para melhor avaliação e orientação.

Viagem de negócios

Nunca devem criar ou aparentar criar influência indevida. A Barcelos espera que os gestores sejam rigorosos nas interpretações para que as viagens não sejam frequentes e/ou dispendiosas.

Ao sermos recebidos

Quando estiver viajando a negócios pela Barcelos, o Colaborador deve pagar sempre pelos seus próprios custos de viagem e hospedagem.

Ao recebermos

Pode haver situações em que o pagamento da viagem de Parceiros de Negócios ou outras partes é justificado devido às necessidades da Barcelos. Nestes casos, é obrigatório seguir as diretrizes da Barcelos sobre Viagens.

Divisão de custos

Quando for o caso, é sensato compartilhar um transporte, como ao utilizar um táxi ou outro transporte para um lugar distante. Nesses casos, aconselhamos uma divisão de custos em partes iguais.

Cônjuges

Os cônjuges podem acompanhar Colaboradores da Barcelos em viagens de negócios desde que todos os custos associados sejam cobertos de forma privada, e não pela Barcelos ou outra parte externa, e desde que a presença do mesmo não interfira na realização das atividades comerciais.

É obrigatório informar formalmente a administração da empresa sobre isto.

A Barcelos não pagará os custos dos cônjuges nem mesmo em evento extraordinário onde cobrirmos os custos de viagem e hospedagem de um Parceiro de Negócios ou outra parte externa.

14.2 Presentes

A Barcelos tem como regra principal a preferência por não dar nem receber presentes.

O Colaborador deve notificar previamente seus Parceiros de Negócios sobre esta política para evitar situações constrangedoras de não poder receber um presente ou não ter trazido um presente onde seria necessário levar um.

A recomendação é que todos avisem seus Parceiros de Negócios regularmente, especialmente antes de datas comemorativas locais.

Em algumas culturas, e em algumas ocasiões específicas, o ato de dar um presente é parte legítima e natural da cultura comercial. Por isto, onde as circunstâncias justifiquem o ato de dar um presente, o Colaborador deve seguir as regras sobre os limites financeiros para presentes conversando com seu gestor.

14.3 Funcionários Públicos

Para efeito de entendimento, “Funcionário Público” refere-se a:

- ✓ Qualquer pessoa empregada por ou que atua em nome de, seja em tempo integral ou parcial, um governo nacional, estadual ou municipal.
 - ✓ Uma empresa ou outra entidade de propriedade do governo ou controlada pelo governo.
 - ✓ Funcionários ou agentes de organizações públicas internacionais (ex.: ONU, Banco Mundial, União Europeia etc.).
 - ✓ Partidos políticos, autoridades de partidos políticos e candidatos a cargos públicos. ✓
- Qualquer pessoa que atue em uma lotação oficial para ou em nome de uma entidade ou agência do governo, incluindo pessoas com cargo judicial, administrativo ou legislativo. ✓
- Membros da polícia e da força militar.

A Barcelos recomenda muita cautela ao dar ou receber presentes e serviços de hospitalidade, bem como oferecer cobertura de despesas, tais como despesas diárias de funcionários públicos ou seus associados mais próximos.

O Colaborador nunca deve conceder presentes ou serviços de hospitalidade a Funcionários Públicos a fim de obter uma licença, permissão ou outros benefícios.

Algumas vezes, no entanto, é legítimo cobrir os custos de viagem e outros custos de um Funcionário Público. Por exemplo, a Barcelos pode, em algumas ocasiões, pagar um Funcionário Público para que ele visite uma filial ou um terceiro para fins de aprovação legítima.

14.4 Despesas

Todas as despesas comerciais devem ser claramente documentadas, coerentes, transparentes, aprovadas e de acordo com as políticas relevantes. Elas devem ser formalmente registradas pela área contábil da Barcelos.

O Colaborador deve obter orientações prévias antes de oferecer presentes, serviços de hospitalidade, cobertura de despesas ou viagens a qualquer Funcionário Público.

15 – Trabalho com os Parceiros de Negócios

A Barcelos também é avaliada pela conduta dos seus Parceiros de Negócios, e é responsável pelos seus níveis de influência na execução das atividades com cada um, seja como receptor ou como supridor de informações.

Parceiros de Negócios são qualquer pessoa com a qual a Barcelos possui relações comerciais. O objetivo é que eles cumpram todas as leis e regulamentações relevantes, conduzindo seus negócios alinhados com os padrões reconhecidos e

promovidos nas áreas de anticorrupção, direitos humanos, condições de trabalho, sustentabilidade, ética empresarial e conformidade.

A falha no cumprimento das exigências legais pode resultar na descontinuidade do relacionamento comercial.

Devemos garantir que nossos Parceiros estejam cientes do nosso Código de Conduta e cada Colaborador deve estimulá-los a ler e compreender nossas normas, bem como divulgar informações sobre suas atividades comerciais, estrutura, situação financeira e sua conduta, em concordância com as leis e normas aplicáveis.

Uso Indevido de processos, sistemas e aplicativos

Conforme nosso compromisso e adesão às obrigações legais e regulamentares aplicáveis, não será tolerado o uso indevido de nossos processos, sistemas e aplicativos para fins ilegais.

A Barcelos se preocupa continuamente com o aperfeiçoamento de seus Parceiros de Negócios sobre suas obrigações de implementação de controles e sistemas de monitoramento adequado dentro de suas atividades a fim de garantir que o uso indevido seja impedido ou possa ser detectado e corrigido imediatamente.

O Colaborador tem o direito e a responsabilidade de obter orientações caso necessário e o seu primeiro ponto de contato sempre deve ser a sua liderança imediata.

Os Parceiros de Negócios devem concordar formalmente, por contrato, com o cumprimento ao Código de Conduta da Barcelos.

16 - Legislação de defesa da concorrência

A Barcelos respeita as regras e leis de defesa da concorrência aplicáveis.

A legislação de defesa da concorrência tem como objetivo proporcionar concorrência justa nas atividades comerciais do dia a dia entre empresas e indivíduos.

Sendo de extrema relevância para as operações diárias da Barcelos, deve ser respeitada incondicionalmente, da mesma maneira que todas as outras leis.

O descumprimento envolve sanções pesadas para a Barcelos e para os indivíduos envolvidos.

É nossa responsabilidade, enquanto Colaboradores, nos familiarizarmos com as leis e regulamentos relevantes da concorrência e conduzir nossas atividades comerciais diárias em total conformidade com elas.

Caso você tenha perguntas ou preocupações a respeito do conteúdo ou escopo dessas leis ou sobre as atividades comerciais relacionadas, consulte sua liderança imediata ou o Departamento Jurídico para esclarecimento.

A fim de garantir que você esteja seguindo as leis de defesa da concorrência, assegure-se de:

- ✓ Estar sempre atento aos momentos nos quais os concorrentes possam estar falando sobre aspectos internos ou comercialmente sensíveis (por exemplo, estratégia de preços, descontos, planos de fechamento/expansão de fábrica etc.).
- ✓ Se a conversa surgir, saia imediatamente do local e relate o acontecido a sua liderança imediata e ao Departamento Jurídico.
- ✓ Nunca se envolva em comunicações impróprias, seja por meio escrito, eletrônico ou oral.

A falta de conhecimento não será considerada uma desculpa aceitável perante as autoridades relacionadas à concorrência, e a não obediência às regras de concorrência pode resultar em medida disciplinar.

Note que ninguém na Barcelos tem autoridade para dar ordens ou instruções que resultem em violação destas leis e regulamentos.

16.1 Conluio

Conluio é um acordo ou forma de entendimento comum estabelecido entre dois ou mais concorrentes a fim de limitar a concorrência com o objetivo de obter uma vantagem injusta.

Muitas vezes, trata-se de um acordo (ou "entendimento comum") entre empresas, também conhecido como "cartéis", para dividir o mercado, estabelecer preços ou limitar a produção.

O conluio não se limita a comunicações de acordos diretos. O simples fato de escutar conversas dos concorrentes pode ser considerado como tomar parte em um conluio ilegal.

No entanto, reunir e utilizar informações do mercado provenientes de fontes públicas, como a imprensa ou provedores de pesquisas de mercado e de clientes específicos, não é considerado conluio.

Isso também vale quando se trata de concorrentes.

Você deve cuidar para não se envolver em conluio, seja explicitamente ou implicitamente. Isso inclui o compartilhamento de todos os tipos de informações que podem influenciar o comportamento futuro de um concorrente no mercado.

Até mesmo discutir informalmente as questões listadas acima pode muitas vezes configurar uma violação das leis de concorrência. A Barcelos pode receber uma multa alta como resultado desta ação, e os indivíduos envolvidos também poderão arcar com multas e/ou prisão, e responderão a medidas disciplinares.

17 – Responsabilidade Financeira

17.1 - Responsabilidade e Transparência Financeira

A Barcelos tem a responsabilidade de se comunicar tempestivamente e de forma completa e precisa com seus "stakeholders", reguladores governamentais e o público em geral. Seus registros financeiros devem ser completos, honestos, precisos, oportunos e compreensíveis.

Procedimentos de controle interno adequados, eficazes e eficientes relacionados a todos os relatórios financeiros precisam ser implementados de acordo com as exigências internas, incluindo a segregação apropriada de tarefas e delegação de autoridade.

Todos são responsáveis por garantir que os relatórios financeiros e as entregas que eles arquivam estejam completos, honestos, precisos, oportunos e compreensíveis.

Todos os registros comerciais (faturas, contas, relatórios de despesas com viagens, folhas de pagamento, registros de serviços, relatórios, etc.) devem ser elaborados com precisão e em tempo hábil.

Os Relatórios Financeiros são um reflexo do que acontece no negócio; nossos livros e registros devem refletir de forma precisa e completa todas as transações comerciais nas quais você esteve envolvido.

Nenhum de nós pode criar nem participar da criação de registros enganosos ou incompletos.

A Barcelos requer que todos os Colaboradores envolvidos em responsabilidade financeira e prestação de relatórios demonstrem a objetividade e o ceticismo profissionais necessários.

A comunicação e a cooperação da Barcelos com auditores internos e externos devem ser abertas, honestas e completas. Todas as questões e preocupações que surgirem durante tais auditorias devem ser apropriadamente abordadas e solucionadas.

O Colaborador deve notificar imediatamente qualquer caso de suspeita ou comprovação de irregularidade ou falsidade financeira ou operacional.

Quaisquer atos deliberados para influenciar ou ajustar os registros financeiros a fim de alcançar um resultado desejado serão tratados como fraude.

17.2 Utilizar Informações Privilegiadas em Proveito Próprio

Ninguém pode divulgar informações internas classificadas como “Uso Interno” ou maior (“Confidencial”, “Confidencial Pessoal” e “Confidencial Pessoal Sensível”) a pessoas externas à Barcelos, incluindo seus familiares e amigos. Todos os Colaboradores devem se abster de discussões sobre essas informações com colegas que não tenham necessidades comerciais de estar ciente delas.

O uso indevido de informações confidenciais é ilegal e cuidados rigorosos devem ser adotados para a proteção de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, como estão definidos na LGPD.

A violação de tais leis está sujeita a penalidades civis e criminais para os envolvidos.

17.3 Lavagem de Dinheiro

Lavagem de dinheiro é o processamento de grande número de atos criminosos para gerar lucro para um indivíduo ou grupo a fim de disfarçar sua origem ilegal.

É uma atividade ilegal no Brasil e a Barcelos não autoriza a atividade de lavagem de dinheiro e, por isto, toma atitudes preventivas para evitar participar inadvertidamente de tais atos.

17.4 Fundos

Seja ao conduzir seus negócios, viajar a negócios ou entreter seus Parceiros de Negócios, você tem a obrigação de exercer prudência ao usar os fundos da Barcelos.

Estes fundos devem ser usados de forma responsável e apenas para fins de negócios. Cada Colaborador é responsável por garantir o registro e o monitoramento adequados dos fundos da empresa para evitar uso indevido e roubo.

18 - Protegendo as Informações da Empresa

A Barcelos, seus Parceiros de Negócios e demais “stakeholders” devem proteger os ativos da empresa. A informação é o principal ativo de negócio e, por isto, todos são responsáveis por salvaguardá-la durante todo o tempo, incluindo a propriedade física (como os suprimentos, produtos, equipamentos e fundos) e a propriedade intelectual.

18.1 Informações Classificadas: Confidenciais, Pessoais e Sensíveis

Os Colaboradores são responsáveis pela prevenção de que pessoas externas não autorizadas tenham algum acesso às informações confidenciais da Barcelos.

Em geral, informações confidenciais são informações privadas e sua divulgação não autorizada poderá causar consequências negativas para a Barcelos e seus Parceiros.

São exemplos as informações estratégicas, planos de negócios, informações de marketing e vendas, contratos, planos de desenvolvimento de produtos, informações sobre fusões e aquisições, geração de relatórios provisórios etc.

A divulgação não autorizada dessas informações pode prejudicar a reputação ou os negócios da Barcelos e de seus parceiros.

Devem ser cumpridas todas as exigências para manter a confidencialidade de tais informações, exceto quando a divulgação delas for autorizada ou exigida por lei.

Consulte a Política de Segurança da Informação, tópico “Tratamento de Informações” para obter mais informações (Disponível na Intranet do Barcelos & Janssen Advogados Associados).

Para impedir que pessoas não autorizadas tenham acesso às informações internas da Barcelos, você deve:

- ✓ Estar atento a quem pode ouvi-lo no local onde se encontra.
- ✓ Evitar discutir informações não públicas em locais públicos, como aeroportos, restaurantes, aviões, trens, metrô ou elevadores.
- ✓ Manter controle dos documentos protegendo-os no armazenamento.
- ✓ Garantir a correta e restrita distribuição de documentos.
- ✓ Evitar sempre o encaminhamento não autorizado de e-mails visto que é uma violação de confidencialidade (ainda que envie para seu próprio endereço de e-mail particular).
- ✓ Assegurar-se que há um acordo de confidencialidade pertinente e em vigor antes do compartilhamento de informações confidenciais.
- ✓ Descartar adequadamente e com segurança os documentos físicos com informações confidenciais em lixeiras seguras ou em fragmentadoras de papel.
- ✓ Não compartilhar informações confidenciais da Barcelos por mídias sociais nem canais externos.
- ✓ Não armazenar informações confidenciais da Barcelos em dispositivos externos de armazenamento em nuvem.

- ✓ Proteger de acesso não autorizado as informações confidenciais armazenadas em equipamentos de armazenamento externos, tais como laptops, pendrives, CDs/DVDs, smartphones e computadores.

O Colaborador deve, também, proteger as informações confidenciais a nós confiadas por nossos clientes e Parceiros de Negócios e não pode compartilhar estas informações externamente a não ser quando exigido por lei ou devidamente autorizado pelo proprietário da informação.

18.2 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual – ‘PI’ da Barcelos consiste em ideias ou informações comerciais como produtos e metodologias únicos e informações proprietárias.

Isso inclui os segredos comerciais, know-how, patentes, marcas registradas e materiais protegidos por direitos autorais de propriedade da Barcelos.

A Barcelos retém propriedade exclusiva de toda a propriedade intelectual concebida ou desenvolvida durante o vínculo empregatício do Colaborador, quando essas atividades são realizadas em conexão com o trabalho feito pela Barcelos ou relacionado com ele.

O Colaborador deve respeitar os direitos de PI da empresa e dos outros. Isso significa que ele deve cumprir com todas as leis aplicáveis que governam a PI da Barcelos, assim como aquelas dos nossos Parceiros de Negócios.

Além disso, devem ser respeitados os direitos associados ao uso de softwares e sharewares livres.

18.3 Dispositivos Eletrônicos

O Colaborador deve proteger as informações confidenciais armazenadas nos sistemas e dispositivos eletrônicos da Barcelos. Ele deve proteger com senha todos os computadores da empresa ou sistemas de informação e jamais revelar sua senha a qualquer pessoa, nem mesmo a colegas.

Ao usar os sistemas informatizados da Barcelos, o Colaborador não deve criar, acessar, armazenar, imprimir, solicitar ou enviar conteúdos ofensivos ou inapropriados.

O Colaborador não pode armazenar materiais protegidos por direitos autorais (músicas, filmes, livros etc.) nos dispositivos eletrônicos da Barcelos.

Embora a Barcelos reconheça que os computadores de propriedade da empresa e outros equipamentos de TI possam ser usados ocasionalmente para fins pessoais, esses equipamentos destinam-se restritamente ao uso profissional.

O uso de equipamentos pessoais de comunicação móvel no horário e ambiente de trabalho deverá ser realizado com bom senso, sem que a sua utilização atrapalhe e/ou impeça o bom desempenho de suas atividades. Os operadores de cobrança não podem utilizar em nenhuma

hipótese outros aparelhos telefônicos, celulares ou smartphones durante o expediente, devido a incompatibilidade com a função exercida.

O Grupo Barcelos não autoriza o uso dos equipamentos pessoais para desenvolvimento dos trabalhos em nome da empresa. Para esta função, é incentivado o uso dos equipamentos de propriedade do Grupo.

O Colaborador deve ter muito cuidado ao usar mídias sociais ou serviços de entretenimento nos computadores e sistemas da empresa bem como deve evitar o uso de seu endereço de email e senha da Barcelos para se registrar nesses fóruns e representar a Barcelos, a menos que tenha autorização para fazê-lo.

Se um dispositivo eletrônico que contém informações da Barcelos for perdido, o Colaborador deve informar, imediatamente, a TI e seu gestor a fim de garantir que todas as informações armazenadas no dispositivo sejam excluídas remotamente.

19 - Privacidade de Dados

Todos devemos nos comprometer a proteger a privacidade e os dados pessoais de nossos colegas, clientes, fornecedores e parceiros de negócios.

Portanto, é importante que todos os Colaboradores que possam processar ou lidar com dados pessoais estejam cientes dos requisitos aplicáveis.

A Barcelos implementou as Diretivas de privacidade de dados e políticas secundárias relacionadas que definem a estrutura para o processamento de dados pessoais na Barcelos.

A violação das Diretivas de privacidade de dados da Barcelos pode resultar em medidas disciplinares, que podem inclusive culminar na rescisão da contratação.

O que são dados pessoais?

Dados pessoais são todas as informações relacionadas a uma pessoa identificada, ou que pode ser identificada, que podem ser usadas individualmente ou em conjunto com outras informações para entrar em contato, localizar ou, de outro modo, identificar uma pessoa.

O nome, número de telefone e endereço de e-mail de um Colaborador ou um cliente são exemplos típicos de dados pessoais, bem como análises de

desempenho, informações salariais, horas trabalhadas, perfil de usuário e logs de atividades eletrônicas relacionadas ao uso de recursos de TI por uma pessoa.

Informações sobre uma empresa não são, por si só, dados pessoais. No entanto, as informações de contato de um representante da empresa (por exemplo, um representante do cliente) constituem dados pessoais e devem ser gerenciadas devidamente.

Quando um indivíduo é empresário individual, as informações de contato, o nome

e os padrões de compra dessa pessoa também são dados pessoais e sujeitos a requisitos rigorosos.

Ao processar dados pessoais sobre outras pessoas, você deve proteger e limitar o acesso não autorizado e impedir a divulgação acidental, seguindo as Diretivas de

privacidade de dados da Barcelos e as políticas secundárias relacionadas. Nesse contexto, "processamento" significa qualquer operação ou utilização dos dados pessoais, como registro, coleta, armazenamento, alteração, exclusão, divulgação e, de outro modo, disponibilização dos dados pessoais. Saiba que, em determinadas áreas de responsabilidade, por exemplo, em RH, TI, CRM e Digital

Farming, existem rotinas específicas para o modo de processamento dos dados pessoais.

Um princípio importante relacionado à privacidade é que os dados pessoais só podem ser utilizados para finalidades determinadas, explícitas e legítimas.

Isso significa que você, como um Colaborador da Barcelos, só pode coletar, usar ou, de outro modo, processar os dados pessoais para finalidades determinadas, explícitas e legítimas.

Essas finalidades devem ser objetivamente justificadas pelas atividades da Barcelos.

Outro princípio importante é que dados pessoais que tenham sido usados para uma finalidade específica só podem ser usados para um novo propósito secundário se esse novo propósito estiver intimamente relacionado e não for incompatível com o propósito original.

Se você é um proprietário de informações, conforme definido na Política de gerenciamento de informações, deve estar ciente de que determinados requisitos específicos se aplicam a você, como descrito na página de Privacidade de Dados do Pulse.

É extremamente importante familiarizar-se com esses requisitos. Se você tiver quaisquer dúvidas relacionadas à sua função como proprietário de informações, entre em contato com o responsável por privacidade de dados ou com sua liderança imediata e privacidade de dados.

Para obter mais informações sobre como lidar com dados pessoais, visite a página de Privacidade de Dados do Pulse ou entre em contato com o responsável por privacidade de dados ou sua liderança imediata de privacidade de dados.

20 - Sustentabilidade, Nossas Partes Interessadas e Nossa Comunidade

20.1 Sustentabilidade

A Barcelos adota uma abordagem para compartilhar valores e o desenvolvimento sustentável de negócios com uma estratégia amparada em uma gestão bem-feita, no sucesso da empresa, na consciência ambiental e nas relações ativas com seus clientes e fornecedores.

A Barcelos espera de nós empenho na proteção do meio ambiente, na criação de soluções eficazes em nosso ambiente de trabalho, no cumprimento das leis e normas reguladoras vigentes e na superação dos padrões da indústria.

20.2 Patrocínios e doações

Atividades de caridade devem apoiar o papel da Barcelos como uma parceira na solução de desafios globais. Qualquer investimento na comunidade, doação, patrocínio ou bolsa de estudos deve ser realizado de forma aberta e transparente, documentado de forma precisa e completa, sendo baseado em critérios justos e objetivos.

Os patrocínios de nível corporativo são decididos pelos principais executivos da Barcelos que definem um responsável para assegurar:

- ✓ a integridade do processo e do resultado;
- ✓ que a contribuição não represente suborno ou corrupção ou possa dar a aparência disso;
- ✓ que não haja conflitos de interesse reais, potenciais ou observados;
- ✓ a responsabilidade e a transparência do processo de patrocínio;
- ✓ o uso adequado dos recursos (conforme pretendido, gerenciando e monitorando regularmente);
- ✓ que as contribuições não sejam feitas para ou em benefício de um Funcionário Público (ou um associado próximo) que tenha supervisão ou influência sobre os negócios da Barcelos.

O colaborador da Barcelos, como indivíduo, pode apoiar causas filantrópicas locais, seja com recursos em dinheiro e doações em bens, voluntariado ou assistência técnica. Estas contribuições não devem ser vistas como vindas ou apoiadas pela Barcelos.

20.3 Atividade Política e Contribuições

O colaborador da Barcelos pode exercer voluntariamente o seu direito individual de participar no processo político.

No entanto, ele deve conduzir suas atividades políticas pessoais usando seus próprios recursos e em horários que não prejudique o horário de trabalho na Barcelos e que não sejam criados conflitos de interesse.

A Barcelos não oferece presentes, doações ou outros apoios a partidos políticos nem a políticos individuais.

O colaborador não pode designar fundos ou ativos da empresa diretamente a políticos, partidos políticos, candidatos a cargos públicos, representantes religiosos ou ideológicos.

O colaborador não pode se comunicar com Funcionários Públicos para fins de

políticas ou participar de atividades políticas em nome da Barcelos, a não ser que isso esteja de acordo com a lei local e com as políticas aplicáveis.

Caso você tenha alguma dúvida, entre em contato com seu gerente direto.

20.4 Falando sobre a Barcelos com o Público

A Barcelos sempre visa a consistência e autoridade para falar com o público e, conforme o caso, pode se valer de um profissional capacitado para ser definido como o “porta-voz” da empresa.

Este profissional poderá falar com qualquer meio de comunicação em nome da Barcelos em eventos, feiras, conferências, etc.

20.5 Conduta Pessoal nas Mídias Sociais

O colaborador não pode tratar de assuntos da Barcelos nas mídias sociais.

O colaborador é responsável por informar ao seu gestor e respectiva linha gerencial sobre qualquer desvio identificado.

21 - Sanções

A violação da lei e do código de conduta da Barcelos resultará em ação disciplinar, desde uma advertência oral podendo chegar até a demissão dos envolvidos.

22 - Buscando Orientação e Notificando um Problema

Qualquer orientação que o colaborador desejar, seja para o melhor comportamento a ser adotado em uma situação inesperada ou não usual, seja para comunicar algum problema, mesmo que ainda seja uma suspeita, deve ser obtida junto ao seu gestor imediato e ao RH da Barcelos. Dependendo da situação e criticidade, o problema pode ser levado à gestão superior. Em última instância, pode ser levado até aos Superintendentes e CEO da empresa.

Anexo A

Princípio de Conflito de Interesse

Declaração de Princípio:

Os Colaboradores e terceiros a quem este Princípio se aplica devem estar livres de conflitos de interesse que possam influenciar negativamente seu julgamento, objetividade ou lealdade à Barcelos na realização de suas atividades de negócios.

Os Colaboradores devem evitar situações em que os seus interesses pessoais possam influenciar de forma inadequada, ou aparentar influenciar, seu julgamento de negócios o que caracteriza um “Conflito de Interesses”. Esta inadequação pode prejudicar a reputação e os negócios da Barcelos.

Os Colaboradores podem participar de atividades legítimas financeiras, comerciais e de caridade, bem como outras atividades legítimas fora de seus postos de trabalho da Barcelos.

Entretanto, qualquer conflito de interesse, seja real, potencial ou aparente, ocasionado por estas atividades devem ser imediatamente informados à linha gerencial e, periodicamente, devem ser reavaliados e, se pertinentes, formalmente aprovados.

Políticas e procedimentos locais podem exigir que seus funcionários forneçam certificações completas e oportunas de conflitos de interesse.

Finalidade:

Nossa reputação e nossos negócios podem ser prejudicados quando interesses pessoais influenciam ou parecem influenciar o julgamento de negócios de nossos funcionários.

Outras Orientações:

- ✓ Os funcionários que possuem amigos ou mantêm outras relações pessoais ou comerciais com funcionários públicos devem considerar cuidadosamente se essas relações criam algum conflito de interesses com as suas responsabilidades na Barcelos. “Funcionários públicos” incluem funcionários do governo, autoridades indicadas ou eleitas e muitos outros, incluindo, dentre outros, partidos políticos e membros do alto escalão dos partidos, professores e profissionais da saúde que trabalham em universidades públicas e programas públicos de saúde, bem como funcionários de empresas estatais ou controladas pelo governo, ou de organizações públicas internacionais, tais como a Cruz Vermelha e a Organização das Nações Unidas. Determinar se um indivíduo é um “funcionário público” pode ser difícil, portanto, os funcionários devem consultar o Departamento Jurídico de suas unidades de negócio caso tenham dúvida.

- ✓ Os Colaboradores da Barcelos devem reportar qualquer atividade externa, interesse financeiro ou relacionamento que possa representar um conflito de interesses real, potencial ou aparente. Tais notificações podem ser feitas à sua liderança imediata e ao departamento de Recursos Humanos e irão variar dependendo do trabalho ou da responsabilidade do Colaborador que está fazendo a notificação. O Colaborador deve obter a aprovação da Diretoria antes de aceitar qualquer cargo como executivo ou diretor de uma empresa externa.
- ✓ A aprovação da Diretoria está sujeita à revisão contínua e, por isso, os Colaboradores devem atualizar periodicamente sua gerência em relação a qualquer atividade que tenha sido previamente divulgada de acordo com este princípio.
- ✓ Os Colaboradores devem notificar a Diretoria antes de atuar no conselho administrativo de uma instituição de caridade, de ensino ou outro tipo de organização sem fins lucrativos.
- ✓ Os Colaboradores não devem:
 - Aceitar empregos externos incompatíveis com os interesses da Barcelos, tais como trabalhar para um concorrente ou iniciar seu próprio negócio, concorrendo com a Barcelos.
 - Misturar relacionamentos pessoais e de negócios, por exemplo, contratando um familiar como funcionário ou fornecedor, comprando bens ou serviços de uma empresa familiar em nome da Barcelos ou vendendo serviços da Barcelos para um negócio familiar em qualquer base pela qual outros possam competir.
 - Aceitar presentes, refeições ou entretenimentos que possam parecer afetar sua objetividade e / ou julgamento.
 - Aceitar jantares ou presentes caros que possam ser considerados extravagantes por terceiros.
 - Ter relacionamentos pessoais com outros Colaboradores da Barcelos onde este fato possa resultar em um dos indivíduos obter ou fornecer vantagem injusta ou tratamento preferencial por causa do relacionamento.
 - Ter interesse financeiro direto ou indireto em um concorrente, fornecedor ou cliente da Barcelos, ou ter um relacionamento financeiro com o mesmo (exceto participações insignificantes em ações de empresas de capital aberto).
 - Participar de qualquer decisão de negócios da Barcelos que envolva uma empresa que empregue um cônjuge ou familiar.
 - Possuir um segundo emprego cujo empregador é concorrente direto ou indireto, distribuidor, fornecedor ou cliente da Barcelos.
 - Possuir um segundo emprego ou relacionamento de consultoria que afeta a capacidade do Colaborador de executar satisfatoriamente suas atribuições da Barcelos.

- Utilizar informações não públicas da Barcelos para ganho ou vantagem pessoal, ou para ganho ou vantagem de um terceiro.
- Receber descontos ou outros benefícios pessoais de fornecedores, prestadores de serviços ou clientes que não estão disponíveis para todos os funcionários da Barcelos.
- Receber honorários pessoais para a realização de serviços que estão intimamente relacionados com o trabalho do Colaborador na Barcelos. Neste caso, o Colaborador deve solicitar a aprovação de seus supervisores quanto ao recebimento de honorários ocasionais, tais como apresentações em universidades ou simpósios.

A seguir, apresentamos algumas situações nas quais normalmente surgem conflitos de interesse reais, potenciais ou observados:

Separação de tarefas entre o Colaborador e um membro de sua família (esposo (a), namorados(as), pais, filhos, irmãos, primos, sobrinhos(as), tios, tias, avós, netos e aparentados por casamento) ou amigos próximos.

Gerenciamento ou recrutamento de membros da família ou amigos próximos.

Se os membros da sua família ou amigos próximos trabalham ou desempenham serviços para um Parceiro de Negócios ou concorrente.

Se os membros da sua família ou amigos próximos possuem ou têm um interesse financeiro, seja direta ou indiretamente, em qualquer um dos Parceiros de

Negócios ou concorrentes da Barcelos.

Se você servir à Diretoria de uma, ou para uma empresa com fins lucrativos sem a autorização escrita da Barcelos.

Se você tiver um emprego externo no qual os interesses desse emprego interfiram na sua capacidade de desempenhar as suas obrigações profissionais para a

Barcelos.

Um parente ou amigo íntimo responde diretamente a um supervisor que é responsável por atribuir suas responsabilidades de trabalho, pagamento e promoções.

Um Gestor sai com uma Colaboradora que está subordinada a ele ou vice-versa.

Um advogado representa um cliente em uma disputa civil enquanto aceita aconselhar litigantes que detêm o ponto de vista oposto.

Um agente de compras contrata um parente para fornecer lanches no horário de almoço da empresa.

Um funcionário abre uma empresa que presta serviços similares e a clientes semelhantes aos de seu empregador em tempo integral. Isto é especialmente um conflito de interesse quando um empregador tem um contrato com seus funcionários onde a não concorrência é uma exigência.

Um funcionário que é membro de uma equipe de seleção de funcionários da empresa não divulga que ele tem algum tipo de relação com um candidato a emprego que a equipe da empresa está considerando para um cargo.

Um Colaborador fornece serviços de consultoria pagos no fim de semana para um cliente ou fornecedor da empresa.

Um funcionário trabalha a tempo parcial à noite para uma empresa que faz um produto que compete com os produtos de seu empregador em tempo integral.

Um membro do conselho de administração da empresa aceita honorários e presta aconselhamento a uma empresa que está em concorrência direta com a empresa em cujo conselho de administração ele se encontra.

Um Gestor de RH decide investigar uma acusação formal de assédio sexual, usando recursos internos que ele controla, contra um colega executivo que ele conheceu e trabalhou por anos. Isso não constitui um conflito de interesses se ele contratou advogados externos para conduzir a investigação e recomendar medidas disciplinares.

Um agente de compras aceita viagens e brindes de um fornecedor e, em seguida, seleciona os produtos do fornecedor para compra pela empresa.

Um funcionário aceita brindes e produtos gratuitos de uma empresa de treinamento e desenvolvimento e, em seguida, recomenda a compra desses produtos sem compará-los com produtos de outros fornecedores.

Um chefe de finanças da empresa negocia um acordo nos melhores interesses de seu empregador para um plano de opção de ações do qual ele vai beneficiar diretamente.

Um treinador é pago para fornecer aulas de treinamento que ensinam aos clientes como usar os produtos de software da empresa. Ele coloca um site que oferece a mesma formação sobre os produtos como uma empresa com fins lucrativos em seu tempo livre.

O gerente de um departamento sai com um/uma colega de trabalho que também é um gerente no mesmo departamento. Eles se separam depois de um tempo, mas quando ele é promovido para o papel de diretor do departamento de marketing, ela/ele passa a se reportar ao outro como superior.

A empresa foi forçada a mudar a cadeia de relatórios do departamento que ela gerenciava, mesmo que o gerente e o diretor já não estivessem namorando mais. A existência da relação anterior criou um potencial conflito de interesses especialmente aos olhos dos colegas de trabalho.

23. EVIDÊNCIA DE APROVAÇÃO

É de ciência e acordo entre as áreas envolvidas que este procedimento estará em vigor a partir da presente data.

NOME	CARGO	ASSINATURA
Servio Túlio Barcelos	CEO	
Jose Arnaldo Janssen	Diretor de Operações	

24. Histórico de Revisões

Data da Revisão	Revisor	Inserção/alteração/Remoção
22/09/2020	Matheus Nunes	Criação do documento
08/09/2021	Fábio Sena	Atualização do item 19
13/04/2022	Fábio Sena	Alteração do item 8
10/10/2023	Fábio Sena	Classificação e Priorização do Vulnerabilidades
24/09/2024	Fábio Sena	Revisão do documento
05/09/2025	Renato George	Troca de responsáveis