Código de Ética

2025 – 2026

Ética Corporativa







SUMÁRIO

Ética e integridade
são as bases da confiança.

1.0	Mensagem Da Presidenta	05
2.0	Propósito E Valores	06
3.0	Público Alvo	07
4.0	Princípios Do Código De Ética	08
4.1	Cap. 1 - Respeito Ao Indivíduo	15
4.2	Cap. 2 - Boas Práticas De Relacionamento	17
4.3	Cap. 3 - Necessidade Da Obediência Ao Que É Legal	29
4.4	Cap. 4 - Conflito De Interesses	33
4.5	Cap. 5 - Tomada De Decisão	40
4.6	Cap. 6 - Presentes, Brindes, Hospitalidade E Favores	45
4.7	Cap. 7 – Bens, Recursos E Imagem Do Banco Do Brasil	47
4.8	Cap. 8 -Propriedade Intelectual E Propriedade Da Informação	49
4.9	Cap. 9 - Envolvimento Com A Comunidade E Sustentabilidade	52
4.10	Cap. 10 - Uso Responsável Das Mídias Digitais	53
4.11	Cap. 11 - Dúvidas E Denúncias	55
5.0	Carta De Encerramento	58
6.0	Conselho	60
	Glossário	61

PALAVRAS DOS COMITÊS DE ÉTICA

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

RESPEITO AO INDIVÍDUO

“Porque ser ético é perceber em seus atos, transparência e seriedade para seu próximo, além de paz e tranquilidade em seu coração.”

Celso Miranda Nunes Junior

PROPÓSITO E VALORES

“Quando vivenciamos a ética no nosso cotidiano, em todos os níveis organizacionais e com todos os stakeholders, geramos um clima que propicia o desenvolvimento e o ambiente colaborativo.”

Nadia Brugnara Soares

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

“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

“O Código de Ética é uma luz a guiar a tua jornada no BB.”

Josenilda Helena Laurindo Barbalho

Mensagem da Presidenta



Tarciana Medeiros

O Código de Ética existe desde o ano 2000. Ao longo desses anos, ele passou por muitas mudanças. Por um momento podemos pensar... a ética mudou? Hoje somos mais ou menos éticos em decorrência das mudanças?
O que temos de ter muito claro é que os princípios éticos não mudam e que o BB é uma empresa que atua pautada em princípios valiosos para a sociedade.

O conteúdo, a abordagem e a aparência do nosso documento teve grandes transformações e elas são muito importantes para tornar o documento claro, acessível, representativo. Mas, para além dessas mudanças, precisamos acompanhar o contexto em que estamos inseridos. Precisamos falar dos fatos e acontecimentos que transformam o mundo e a sociedade. Devemos falar de negócios e de processos, mas precisamos falar de condutas, comportamentos e relacionamentos.

O Código de Ética do BB representa isso... um recorte de princípios éticos aplicados aos mais diversos temas que permeiam nossa sociedade, com tudo o que se espera de um grupo de pessoas que deseja e tem por propósito transformar para melhor a vida dos nossos clientes, da sociedade e de nós mesmos.

Falamos de pessoas, de inteligência artificial, de proteção, de honestidade, de busca pelo respeito às diversidades e precisamos ter atitudes constantes e verdadeiras que demonstrem nosso compromisso e responsabilidade.

Todos nós estamos conectados e somos responsáveis pelo futuro da nossa organização. Se estivermos alinhados, buscando relacionamentos respeitosos e de longo prazo, nossa capacidade de transformação será a cada dia intensificada.

A nova versão do Código de Ética do BB está à sua disposição. Conheça seu conteúdo, aplique-o e dissemine-o.

Ética e Integridade são as bases da confiança!



Propósito e Valores

Propósito

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

Valores

Proximidade: Somos presentes, proativos e empáticos para encantar as pessoas.

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

Integridade: Atuamos pautados no respeito, confiança, ética e transparência.

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.

Diversidade: Promovemos a diversidade, a equidade e a inclusão para construir relações e resultados sustentáveis.

#interna



Público alvo

O código de ética é aplicado à:

Alta administração

Conselheiros, Presidente, Vice-Presidentes
e Diretores, inclusive de empresas controladas.

Funcionários

Lotados no Brasil e no exterior.

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.

#interna

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

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.

#interna

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

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.

#interna

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

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.

#interna

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

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.

#interna

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

Respeito

O Banco do Brasil não tolera desrespeito à dignidade, à igualdade, à diversidade e à privacidade das pessoas. Respeitamos as diferentes culturas e compreensões de mundo e consideramos essencial a obediência ao que é legal. Repudiamos quaisquer atos e condutas delituosas, ainda que cometidas fora do ambiente de trabalho.



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. Dentro ou fora dela, você leva consigo a imagem e a reputação da instituição.
- 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.

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, dentro e fora do trabalho.

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 Reconhecemos que a diversidade e multiplicidade de experiências, perspectivas e habilidades enriquece as equipes.

1.6 Promovemos a equidade e a inclusão das pessoas.

1.7 Promovemos ambiente inclusivo que reconhece as diferenças, buscando ativamente a participação e contribuição de todos, independentemente de sua origem ou características individuais.

1.8 Nos comprometemos a criar e manter um ambiente seguro e inclusivo, onde a segurança psicológica é prioritária e essencial, seja na interação com clientes, usuários, funcionários, colaboradores ou qualquer outro público com quem tenhamos relacionamento.

1.9 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.

1.10 Devemos prevenir constrangimentos e prejuízos à imagem do Banco e de seus funcionários.

1.11 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.

Podemos ser quem somos e fazemos o bem.

#interna

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.

O Banco do Brasil não tolera atos de desrespeito ou discriminação. Se isso ocorrer, procure seu gestor e setores competentes para manifestar seu desconforto.

2. Boas práticas de relacionamento

2.1 Primamos pela confiança, honestidade e ética em nossas práticas comerciais e no relacionamento com todos os públicos de interação, atuando de forma transparente, imparcial e íntegra.

2.2. Nos comprometemos com o bom clima de trabalho, pautando nossas condutas pelo respeito e tolerância.

2.3 Mantemos a comunicação respeitosa e profissional com nossos pares, gestores, subordinados, clientes internos e externos.

2.4 Desautorizamos a emissão ou reprodução de comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho.

2.5 Desenvolvemos nossas atividades e atribuições com responsabilidade, autonomia, tempestividade e comprometimento.

2.6 Acompanhamos e conduzimos, com tempestividade e comprometimento, as demandas encaminhadas através das ferramentas oficiais de comunicação interna do Banco.

2.7 Desenvolvemos nosso trabalho diário observando as orientações de segurança.



Ambiente de Trabalho Presencial, Remoto ou Contingencial

"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."

Céssia Freitas de Figueiredo
Funcionária

2. Boas práticas de relacionamento

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

2.9 Cumprimos as normas de segurança e saúde do trabalho.

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

2.11 Contribuímos, nas nossas atividades diárias, para a manutenção do caráter laico e apartidário da Empresa.

2.12 Repudiamos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza.

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

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

2.15 Supervisionamos e adotamos medidas inibidoras de irregularidades.



2. Boas práticas de relacionamento

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.

Assédio moral é uma forma de violência que fere a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. (CNJ)

O assédio se configura quando as atitudes inadequadas são reiteradas durante um período de tempo, ou seja, de forma repetitiva e prolongada.

#interna

2. Boas práticas de relacionamento

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

#interna

2. Boas práticas de relacionamento

Quais são as características do assédio sexual?

Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (CNJ)

Independentemente da função ocupada ou da existência de subordinação entre os envolvidos, as abordagens indesejadas de cunho sexual são tratadas com rigor e responsabilidade.

2. Boas práticas de relacionamento

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. **#nãoénão**

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 fora 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.

#interna

2. Boas práticas de relacionamento

Líderes

2.16 Exigimos que os nossos líderes respeitem, disseminem e apliquem os preceitos do Código de Ética e da Política de Relacionamento com Clientes e Usuários, promovendo a indução de seus liderados para esse mesmo fim.

2.17 Recomendamos que nossos líderes promovam o desenvolvimento e inspirem suas equipes valorizando vitórias e conquistas, estimulando o engajamento e buscando formar sucessores para desafios atuais e futuros.

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

2.19 Exigimos 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.

2.20 Exigimos que os nossos líderes sejam éticos, referência de postura adequada e incentivadores do trabalho em equipe, do compartilhamento de conhecimentos e experiências, autonomia, a inovação, a inclusão e a transformação cultural.

2.21 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.

2.22 Induzimos nossos líderes a ter coragem para ousar e desenvolver adaptabilidade, resiliência e sabedoria frente a circunstâncias desafiadoras, fazendo constantemente a gestão dos riscos.

2.23 Recomendamos que os nossos líderes tenham empatia, controle emocional, respeito à individualidade dos liderados, promovendo o diálogo respeitoso, assertivo e pautado na Comunicação Não Violenta.

2.24 Orientamos que nossos líderes busquem conhecimento sobre processos mais eficazes e eficientes, antecipando e adotando iniciativas inovadoras no desenvolvimento de soluções digitais para obter resultados consistentes.

2. Boas práticas de relacionamento

Liderados

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

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

2.27 Orientamos 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.

2.28 Orientamos aos nossos liderados a parceria com a gestão, com foco nas boas práticas de relacionamento e na condução dos processos.

2.29 Orientamos 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 no Canal de Ética e Denúncias.

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

2. Boas práticas de relacionamento

Parceiros e Clientes

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

2.31 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.

2.32 Oferecemos produtos e serviços, bem como, prestamos atendimento com honestidade, diligência e ética.

2.33 Orientamos que os contatos e os negócios com os clientes sejam realizados com respeito, idoneidade e profissionalismo e que os produtos e serviços sejam oferecidos de acordo com a legislação aplicável, observando as diretrizes de compliance, *suitability* e política de relacionamento com os clientes e usuários do Banco do Brasil.

2.34 Orientamos que entidades ligadas ao Banco do Brasil pautem seus direcionamentos estratégicos e de negócios por princípios éticos e regras da corporação.

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

2.36 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.



#interna

2. Boas práticas de relacionamento

Fornecedores

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

2.38 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.

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

2.40 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; atuação pautada na integridade, ética, idoneidade e respeito à diversidade, à comunidade e ao meio ambiente; 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.

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

2.42 Respeitamos os limites da gestão das empresas e colaboradores contratados pelo BB, observando competências e regras para acompanhamento, fiscalização e orientação desse público.

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.fornecedores@bb.com.br ou, se preferir, registrar demanda no Canal de Ética e Denúncias.

#interna

2. Boas práticas de relacionamento

Acionistas, investidores e credores

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

2.44 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

2.45 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.

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

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

2. Boas práticas de relacionamento

Governos

2.48 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.

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

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

2.51 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.

2.52 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; impedir, perturbar ou manipular o caráter competitivo das compras públicas e processos licitatórios; dificultar ou intervir na atividade de investigação ou fiscalização.

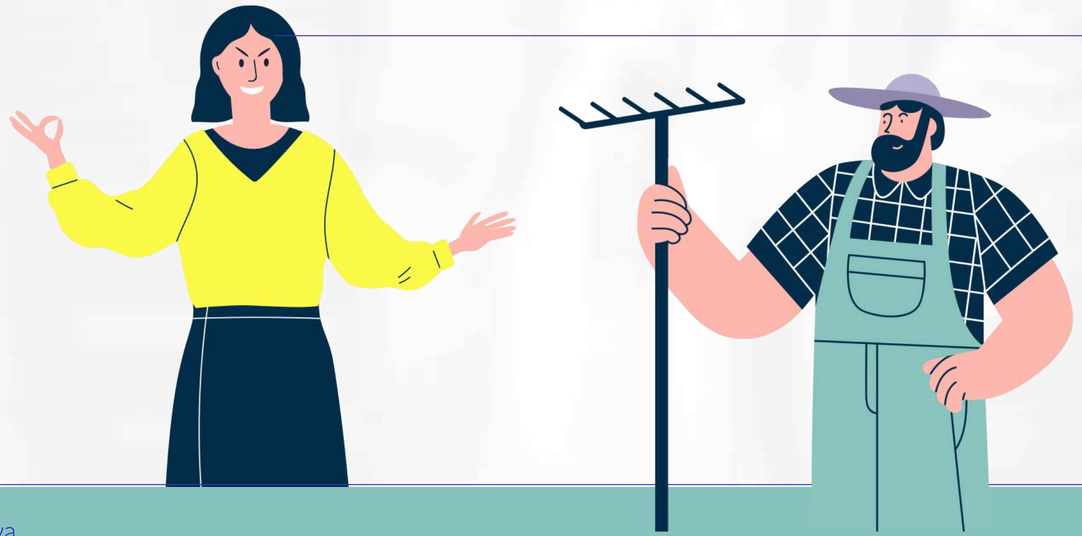
2.53 Devemos estabelecer independentemente de convicções ideológicas individuais, relacionamento cortês com o Setor Público brasileiro e com o poder público dos países em que atuamos.

2.54 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.

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 qualquer conduta delituosa que suscite repulsa ou severa reprovação social, ainda que praticada fora do ambiente de trabalho, a exemplo de fraude, suborno, extorsão, corrupção, nepotismo, propina, agiotagem, lavagem de dinheiro, evasão de divisas e financiamento do terrorismo, redução de alguém a condição análoga a de escravo, pedofilia, aliciamento, corrupção de menores, crimes contra liberdade sexual, roubo, furto e apropriação indébita, injúria racial ou racismo, violência doméstica e discriminação.



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.

3. Necessidade da obediência ao que é legal

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.

"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
Funcionário

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 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.

3. Necessidade da obediência ao que é legal



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 realizar a leitura do Código de Ética do BB e registrar ciência a cada campanha de leitura.

3. Necessidade da obediência ao que é legal

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 seguirem, 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.

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

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 ao Canal de Ética e Denúncias.

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. Conflito de interesses



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 Especificas de Transações com Partes Relacionadas (TPR) e Políticas de Credito 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, inclusive mediante nomeações ou designações recíprocas.
- Desempenhar atividades externas que possam constituir prejuízo ou concorrência para o Banco.

4. Conflito de interesses



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 ate o terceiro grau de dirigente do BB.

4. Conflito de interesses

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 Especificas de Transações com Partes Relacionadas (TPR) e Políticas de Crédito do Banco.

4. Conflito de interesses

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

EXEMPLO ILUSTRATIVO – Informações Privilegiadas

- 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.

#interna

4. Conflito de interesses

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 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.

#interna

4. Conflito de interesses

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.

Consulta de demais funcionários sobre atividade laboral paralela deve ser feita via Sistema Eletrônico de Prevenção do Conflito de Interesses – SeCI no Portal da CGU.

#interna

5. Tomada de Decisão

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

1

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

#interna

5. Tomada de Decisão

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

2 A sua decisão atende aos interesses do Banco?

#interna

5. Tomada de Decisão

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

3 Essa decisão pode ser justificada aos seus colegas e superiores?

#interna

5. Tomada de Decisão

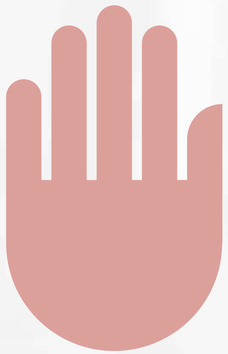
Todas as vezes que você for tomar uma decisão, faça as seguintes perguntas, para avaliar se ela está adequada:

4

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

#interna

5. Tomada de Decisão



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

"A potência do Banco somos nós, funcionários. A governança, as normas e políticas internas são os controles que permitem que nossa potência seja maximizada e bem direcionada."

Everton Munhoz

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 e que contrariem normas vigentes.

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 endereço https://dipes.intranet.bb.com.br/brindes/index.jsp ou o aplicativo "Presentes e Brindes" disponível na loja de aplicativos da Intranet BB.

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.



6. Presentes, brindes, hospitalidade e favores

EXEMPLO ILUSTRATIVO

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

7. Bens, recursos e imagem 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 demanda de informações pela mídia, de forma alinhada com a estratégia corporativa do BB, 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 do BB e disseminar este cuidado.

7.7 Devemos contribuir e zelar continuamente para a boa imagem do Banco, dentro e fora do ambiente de trabalho.

7.8 Agimos, dentro e fora do Banco, em consonância com os princípios deste Código de Ética, e resguardamos nossa conduta pessoal, de forma a proteger e fortalecer a reputação e a imagem da empresa, eximindo-nos de qualquer tipo de exposição que possa trazer riscos ou prejuízos à imagem da Organização.

7.9 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.

7. Bens e recursos do Banco do Brasil



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.

8. Propriedade intelectual e propriedade da informação

8.1 Preservamos a segurança da informação e cibernética, 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 e propriedade industrial, a exemplo de livros, textos, imagens, desenho industrial e outros produtos protegidos por direito autoral.

8.4 Devemos observar diretrizes e políticas de segurança da informação e cibernética 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, bem como aquelas utilizadas no exercício das atividades laborais, 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, relativo a ato ou fato relevante aos quais 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.

8. Propriedade intelectual e propriedade da informação

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 Adotamos mecanismos de proteção contra uso indevido, fraudes, danos, perdas, erros, sabotagens, e roubo e ataques cibernéticos, em todo o ciclo de vida das informações.

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.

8. Propriedade intelectual e propriedade da informação



Inteligência Artificial - IA

8.16 As soluções, sistemas e modelos de IA implementados pelo Banco do Brasil devem oferecer informações precisas, ser confiáveis, seguros e robustos e devem levar em consideração seus impactos sociais e ambientais e serem passíveis de explicações, preservado o sigilo empresarial e industrial.

8.17 Os sistemas de IA devem ser usados para promover o bem-estar, o desenvolvimento sustentável, preservando a privacidade dos stakeholders, com foco no respeito à diversidade, à inclusão, à não-discriminação ou qualquer outra condição que venha a afetar negativamente esse público.

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.



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.

#interna

10. Uso responsável das mídias digitais



”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

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.

11. Dúvidas e Denúncias

Denúncias devem ser encaminhadas ao Canal de Ética e Denúncias.

O sigilo da fonte e a confidencialidade das informações são premissas dos canais internos. Contudo, as demandas podem ser encaminhadas de maneira anônima.

Prioritariamente, denúncias que tratam de ilícitos e demais irregularidades serão apuradas pelo Controle Disciplinar. Denúncias que envolvem comportamento e relacionamento interpessoal são conduzidas pela Ouvidoria Interna BB.

11.1 O Banco do Brasil espera que todos sejam protagonistas na consolidação de um ambiente de trabalho ético. Por isso, é responsabilidade de cada um reportar situações de desvio, desrespeito, violência ou qualquer outra conduta que fira o Código de Ética do Banco do Brasil.

No BB, são assegurados o tratamento confidencial das informações e a proteção dos dados do denunciante.

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 de Ética e Denúncias do BB, relatando o fato ocorrido.

11.3 Entendemos que o descumprimento das diretrizes deste Código de Ética representa grave manifestação contra a ética, princípios e valores 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. É considerado conflito de interesses defender, proteger ou acobertar pessoas ou grupos em detrimento dos interesses do Banco.

É importante conhecer o Compromisso de Proteção ao Denunciante e Não Retaliação do BB, documento no qual são declarados dispositivos para promover a proteção ao denunciante de boa-fé e medidas aplicáveis aos que cometem a retaliação.

11. Dúvidas e Denúncias

As denúncias são conduzidas por instâncias autônomas e especializadas.

O Canal de Ética e Denúncias está disponível em:

- Intranet BB: Loja de aplicativos “Canal de Denúncias“
- Telefone: 0800 300 4455
- Site: https://canalconfidencial.com.br/bancodobrasil/

A Ouvidoria externa pode ser contatada pelos seguintes canais:

- SAC: 0800 729 0722
- Ouvidoria Externa: 0800 729 5678
- Deficientes Auditivos: 0800 729 0088

A distribuição de demandas às áreas de condução (Ouvidoria Interna, Controle Disciplinar, etc) são feitas pelo Canal de Ética e Denúncias.

11. Dúvidas e Denúncias

Como fazer uma denúncia no Canal de Ética e Denúncias?

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. Este canal é oferecido pelo Banco para resolver, também, 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 Ética e Denúncias do Banco do Brasil , acesse o Portal BB (canalconfidencial.com.br/bancodobrasil).

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 do Canal de Ética e Denúncias, 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.

#interna

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.

Carta de encerramento

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.

#interna

Conselho de Administração

Membros

Presidente: Dario Carnevalli Durigan

Vice-Presidente: Anelize Lenzi Ruas de Almeida

Membro: Elisa Vieira Leonel

Membro: Kelly Tatiane Martins Quirino

Membro: Marcelo Gasparino da Silva

Membro: Paulo Roberto Simão Bijos

Membro: Robert Juenemann

Membro: Tarciana Paula Gomes Medeiros

Conselho Diretor

Membros

Presidente: Tarciana Paula Gomes Medeiros

Vifin: Marco Geovanne Tobias da Silva

Vivar: Carla Nesi

Vicri: Felipe Guimaraes Geissler Prince

Vinet: Marisa Reghini Ferreira Mattos

Vigov: Jose Ricardo Sasseron

Vicor: Ana Cristina Rosa Garcia

Vipat: Francisco Augusto Lassalvia

Vipag: Luiz Gustavo Braz Lage

Glossário

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

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

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).

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).

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.

Glossário

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.

Risco de Conduta: 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.



Código de Ética

2025 – 2026

Ética e integridade
são as bases da confiança.

