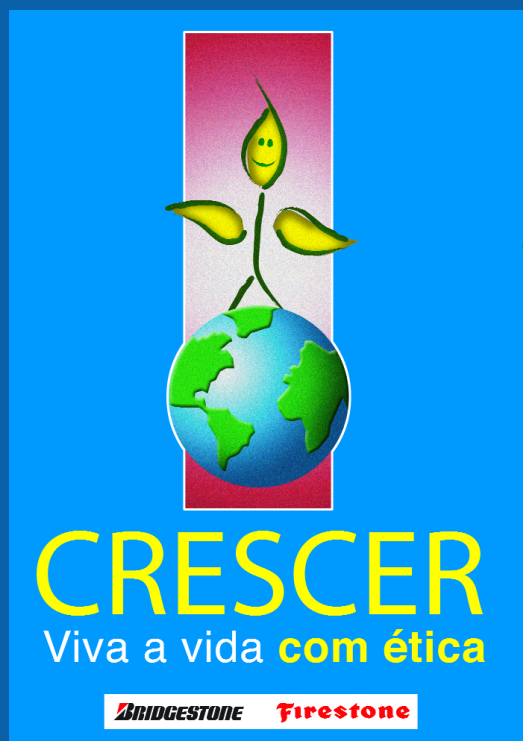


Código Bridgestone de Conduta

Crescer - Viva a vida com ética





Índice

A mensagem do Presidente

A mensagem do Presidente	2
1. Por que um Código de Conduta?	3
2. Por que respeitar as leis?	5
3. As relações com os públicos externos	6
Com os agentes governamentais.....	6
Com a comunidade e a mídia.....	6
Com os clientes.....	7
Com os fornecedores e os prestadores de serviço.....	8
Com os concorrentes.....	8
Com o sindicato.....	9
4. O ambiente de trabalho	10
Um ambiente seguro.....	10
Os relacionamentos internos.....	10
O assédio moral.....	11
Os presentes e os favores.....	12
Os conflitos de interesse.....	13
Os bens e recursos da BFBR.....	14
O sigilo das informações.....	15
5. O Comitê de Ética	16
6. O Grupo de Trabalho	18

No mundo atual, a interdependência e a expansão mundial das empresas, o intercâmbio cultural entre as nações, a interação crescente entre as pessoas, são fatos que afetam o cotidiano de todos. Ao mesmo tempo em que os agentes econômicos competem, formas inéditas de cooperação têm surgido. Nesse quadro, as regras de convivência social assumem enorme relevância e requerem um esforço de reflexão sobre a responsabilidade que cada pessoa tem para com os outros e para com o meio ambiente.

Nos últimos tempos, a BFBR tem passado por profundas mudanças, com destaque para o recente lançamento da “Nossa Paixão por Excelência” – o conjunto de princípios e valores que fundamentam a relação comercial e profissional da Empresa com sua rede de revendedores autorizados.

Damos agora um novo e importantíssimo passo. Elaboramos o Código de Conduta da Bridgestone Firestone. Trata-se de um guia para a ação, um texto de referência que visa a orientar nossas decisões, um conjunto de diretrizes que elimina áreas cinzentas e encara sem receio as questões sensíveis. É uma contribuição decisiva para tornar transparentes nossas atividades: ajuda a reduzir em muito as eventuais indecisões; define quais são as condutas esperadas; explica por que outras condutas são inadequadas.

O Código de Conduta funciona como uma bússola: desenha as rotas a seguir e as expectativas que a Empresa nutre; indica como conduzir nossos negócios de forma responsável e idônea; oferece garantias ao trabalho cooperativo dos Integrantes. Não substitui as políticas e os procedimentos vigentes, pelo contrário: exige que todas as questões referentes à gestão sejam permanentemente regulamentadas.

Sei que posso contar com cada um de nós para dar o exemplo. As diretrizes e normas que compõem o Código são frutos de uma reflexão madura. E, certamente, vão contribuir para que todos nós possamos nos orgulhar de uma Empresa que é confiável aos olhos de quem se relaciona com ela e é digna para quem nela trabalha.

EUGENIO DELIBERATO
Presidente e Diretor Geral



CRESCER
Viva a vida com ética

BRIDGESTONE Firestone



1. Por que um Código de Conduta?

1. Por que um Código de Conduta?

“O jeito Bridgestone de ser” não se resume em conhecer a visão, a missão e as políticas corporativas, ainda que isso seja essencial. Significa atitudes práticas: confere um rumo às nossas decisões, está presente em nossas rotinas, melhora a vida das pessoas ao redor de nós.

Assim, para que haja boa convivência em qualquer relacionamento social, certos compromissos merecem ser declarados e observados. Nós, da BFBR, consideramos de suma importância:

- a. Respeitar as pessoas – preservar a dignidade dos outros.**
- b. Fazer certo a coisa certa – aderir às normas e atingir os resultados.**
- c. Ter orgulho da BFBR – zelar pela boa reputação da Empresa.**
- d. Agir de acordo com a lei – seguir a legislação vigente.**
- e. Ser profissional nas relações comerciais – comportar-se de forma isenta e competente.**
- f. Cuidar da integridade pessoal e profissional – ser confiável e responsável.**

Por isso mesmo, quais são os objetivos do Código de Conduta?

Mostrar como, no trabalho e fora dele, as ações responsáveis são fatores de qualidade de vida para todos aqueles que mantêm alguma relação com a Empresa – não só os Integrantes e seus familiares, mas também os clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, agentes governamentais, concorrentes, assim como a comunidade local, o sindicato e a mídia.

Estabelecer parâmetros para orientar os Integrantes em suas atividades, estimular seu comprometimento com a Empresa e favorecer um ambiente de trabalho estimulante que contribua para a qualidade da produção, a ampliação dos negócios e a prosperidade de todos.

Exceder as expectativas dos clientes e atrair novos parceiros comerciais.

Agregar valor aos ativos intangíveis da BFBR, tais como sua reputação, sua imagem e sua marca, além de seu capital intelectual representado pelo saber de seus Integrantes, sua capacidade inovadora e seus relacionamentos externos.

Criar um processo de auto-regulamentação corporativa para que os Integrantes percebam as conseqüências para a BFBR de cada ato ou decisão.

De maneira geral, problemas de caráter ético surgem ao sabor das circunstâncias e obrigam as pessoas a enfrentá-los. Por isso é que, em situações específicas, poderão surgir dúvidas. O presente Código não dá conta de tudo, embora contenha muitas pistas. Portanto, uma das funções mais nobres do Comitê de Ética consiste em elucidar questões novas e em esclarecer incertezas.

Porém, se alguém estiver inseguro diante de uma situação qualquer, é aconselhável responder antes de tudo às seguintes perguntas:

1. A ação pretendida está de acordo com a lei?
2. Ela respeita as políticas, os procedimentos, as normas e os regulamentos da BFBR?
3. Ela encontra suporte no Código de Conduta?
4. Se for praticada, como iria afetar a Empresa e seus Integrantes, seus clientes e seus fornecedores, a comunidade local?
5. Como eu me sentiria, ou como ficarão os meus familiares, se ela vier a ser divulgada na mídia?



2. Por que respeitar as leis?

Qualquer cidadão responsável sabe que a obediência às leis é uma salvaguarda. Tome-se o exemplo das normas de trânsito: desrespeitá-las traz prejuízo coletivo e particular, porque o que está em jogo são vidas humanas. Assim, para cultivar relacionamentos duradouros, tanto externos quanto internos, é sensato conduzir os negócios à luz da legislação vigente.

Em sã consciência, alguém iria se orgulhar de uma empresa que burlasse a legislação? Certamente não, porque ficaria o tempo todo à espreita: iria temer toda e qualquer fiscalização ou auditoria; viveria inquieto, sobressaltado, alimentando mil receios de que soltassem boatos na praça ou que alguma notícia escandalosa fosse publicada; vestiria carapuças diante de comentários despreziosos, escondendo rostos e culpas. Eis por que, em especial, nós da BFBR:

- *Zelamos para que todas as nossas transações sejam corretamente registradas nos livros e nos registros contábeis por meio de um eficaz sistema de controles internos.*
- *Evitamos qualquer tipo de atividade que possa provocar boicote a outras empresas ou que corresponda a práticas comerciais especulativas.*
- *Cumprimos a legislação aplicável à saúde ocupacional, à segurança do trabalho e ao gerenciamento dos riscos ambientais.*
- *Cuidamos da proteção às crianças e das restrições ao trabalho infantil.*
- *Desencorajamos o oferecimento direto, ou por intermediários, de quaisquer favores ou presentes destinados a quem quer que seja, ainda que eles visem a realizar negócios, influenciar decisões ou obter vantagens.*
- *Entendemos que nossas expectativas em relação ao cumprimento das leis se estendem a todos aqueles que mantêm relações comerciais conosco.*

3. As relações com os públicos externos

A regra de ouro nas relações sociais é uma velha tradição ocidental: “faça aos outros aquilo que você gostaria que lhe fizessem”. Ela implica um ensinamento simples e luminoso: o respeito mútuo entre as pessoas traz benefícios para todos, uma vez que a reciprocidade estreita laços e semeia solidariedades. Isso significa, em síntese, a rejeição de qualquer atitude que pretenda enganar os outros para levar vantagem.

Essa regra de fácil entendimento é de extrema valia para todas as nossas atividades.

Com os agentes governamentais

Da mesma forma que as condutas das autoridades ou dos funcionários públicos se pautam pelo respeito às leis, nossos contatos com eles merecem seguir a mesma orientação. É uma questão de responsabilidade cidadã evitar situações dúbias para todas as partes e afastar o risco de gerar falsas impressões. Resulta disso a preservação da imagem da BFBR.

Ao mesmo tempo em que é uma organização laica e apartidária, a BFBR procura sempre manter boas relações com os poderes constituídos.

A isenção em matéria política é o modo mais sensato de não envolver o bom nome da BFBR. Afinal, emitir opiniões sobre atos ou atitudes de agentes públicos, como representantes da BFBR, em nada contribui para fortalecer relações que almejam ser exclusivamente profissionais.

A participação política dos Integrantes em caráter pessoal e como cidadãos é uma faculdade que cabe a cada qual exercer.

É sabido por todos que a corrupção provoca efeitos devastadores sobre os países e suas populações, sobretudo as mais carentes. Em consequência, nós da BFBR não oferecemos vantagens de espécie alguma a agentes governamentais, seja para facilitar negócios, seja para que cumpram suas obrigações ou apressem suas próprias rotinas.

Com a comunidade e a mídia

O compromisso da BFBR com a cidadania transcende os limites das relações profissionais. Isso implica boa convivência entre a BFBR, a comunidade onde está presente e os veículos de comunicação.

Supõe ações solidárias para com a comunidade, com o propósito de melhorar as condições de vida da população. Assim, destinamos



3. As relações com os públicos externos

3. As relações com os públicos externos

doações, patrocínios e outras formas de apoio prioritariamente para as áreas de educação, saúde, meio ambiente, cultura e esportes.

O relacionamento da BFBR com a mídia baseia-se na confiança e no respeito mútuos. E a divulgação pública de informações confere visibilidade e transparência tanto às atividades comerciais da BFBR como às ações decorrentes do exercício da responsabilidade social corporativa. A exposição dos feitos robustece não somente a marca, no campo mercadológico, mas promove igualmente a imagem institucional da BFBR.

Nesse sentido, é indispensável que a publicidade dos produtos e serviços da BFBR observe a legislação, os códigos profissionais e a moralidade vigente, sendo fidedigna às reais características e vantagens oferecidas.

Para manter uma comunicação uniforme e circunstanciada, é importante ter uma única fonte emissora de mensagens. Por isso é que cabe à Divisão de Assuntos Corporativos, ou aos porta-vozes autorizados, manifestar-se em nome da Empresa. Assim, para evitar mal-entendidos e desinformações, quaisquer declarações públicas que envolvam a BFBR – tenham elas a forma de entrevistas, discursos, palestras ou artigos – precisam ser avalizadas por essa Divisão.

A redução de boatos de qualquer ordem é uma boa prática de gestão. Para tanto, existe o Programa “Portas Abertas” que veicula as sugestões e as opiniões dos Integrantes e que, à semelhança de vias de mão dupla, transmite mensagens úteis por parte da Direção.

Para assegurar o compromisso de todos com a BFBR, é natural que o teor das informações difundidas internamente expresse a realidade dos fatos em toda a sua amplitude e assegure o necessário sigilo dos assuntos confidenciais.

Com os clientes

Num mercado competitivo, é imperioso encantar os clientes ao superar todas as suas expectativas. Isso passa pelo respeito a seus direitos e, ao mesmo tempo, pela busca de soluções que satisfaçam suas necessidades, em sintonia com os pressupostos de qualidade, segurança, eficiência e cortesia.

Neste sentido, é mais do que razoável empenhar-se para que as informações que lhes são repassadas sejam precisas, claras e transparentes.

É também de suma importância, para o bem das partes, que os termos dos acordos firmados sejam seguidos à risca.

Diante de solicitações de esclarecimento, os clientes fazem jus a respostas adequadas, fornecidas num prazo razoável. E, mesmo quando não for possível atender a uma demanda deles, é vital oferecer explicações pertinentes. Este é o modo competente de ocupar um espaço nobre em sua mente.

A segurança dos produtos é um conceito que transcende a própria qualidade, ao implicar ações que não se resumem ao produto físico. Em razão disso, é essencial assegurar aos clientes o acesso a produtos seguros, cuja confiabilidade se apóie em instruções de uso, avisos de segurança, manutenção apropriada e serviços pós-venda.

Nos relacionamentos com os Revendedores, ressaltamos a importância de critérios objetivos, justos e uniformes – elementos essenciais para o fortalecimento de uma postura profissional e de uma relação de parceria. Isso significa zelar para que não haja privilégios e favorecimentos de qualquer espécie.

Com os fornecedores e os prestadores de serviço

Por uma questão de coerência e de competitividade, faz todo o sentido que os produtos e serviços comprados ou contratados pela BFBR mantenham exata consonância com as políticas em vigor – de qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional –, além de alinhar-se com as diretrizes do presente Código de Conduta.

Em consequência, a escolha e a contratação se baseiam em critérios técnicos e respeitam procedimentos formais que buscam a melhor relação custo-benefício para a BFBR. Por serem objetivos e imparciais, os critérios visam a obter preços competitivos, além de exigir qualidade e confiabilidade dos produtos fornecidos e dos serviços prestados.

A assinatura de contratos envolvendo a BFBR é ato privativo dos Diretores Executivos e dos procuradores indicados por eles por razões de responsabilidade legal e de indispensável cautela.

Com os concorrentes

A concorrência leal é um dos pilares do sistema de mercado que, para agregar valor, se assenta na lógica do risco, na livre iniciativa e no mérito. A competitividade – produzir mais, melhor e a custos menores – constitui



3. As relações com os públicos externos

o verdadeiro estalão do valor, desde que alcançada por meios legítimos. Não são condizentes, pois, com tal postura:

- *A difusão de comentários ou boatos que desabonem a imagem dos concorrentes ou os tratamentos desrespeitosos entre as partes.*
- *As articulações veladas para influenciar ou concertar políticas comerciais, tais como acordos de preços, limitação da produção, divisão do mercado, boicote de fornecedores ou clientes.*
- *A troca de idéias entre concorrentes sobre preços, prazos, condições de crédito, custos, estoques, planos de marketing e de produto, pesquisas e estudos de mercado, planos de produção, vendas, clientes e cargos, ou qualquer outra informação sensível referente à concorrência, à propriedade industrial ou ao sigilo profissional.*

São lícitos, no entanto, os contatos com concorrentes no seio de associações profissionais ou setoriais tão-somente para, junto aos órgãos governamentais ou à mídia, difundir informações e estatísticas pertinentes sobre a indústria, para estabelecer padrões de segurança de produtos ou para um intercâmbio voluntário no contexto de uma atividade de *benchmarking*.

Com o sindicato

O direito à representação sindical integra o complexo das liberdades democráticas e legitima o diálogo entre empresas e colaboradores.

Nesse preciso sentido, a BFBR estimula a negociação direta, através dos acordos coletivos, e preza a existência do Comitê Conciliatório Prévio para a solução de demandas individuais.

4. O ambiente de trabalho

Um ambiente seguro

É de interesse geral que a saúde e a segurança dos Integrantes sejam preservadas, razão pela qual são estabelecidas ações sistemáticas de prevenção, controle e monitoramento dos impactos ambientais e dos riscos incorridos, por meio de instruções e treinamentos, da exigência do uso de equipamentos de proteção individual e do conhecimento dos sistemas de proteção coletiva. Nesse espírito, espera-se que os Integrantes:

- *Ajam de forma responsável, além de seguir as normas e as recomendações da BFBR, no intuito de não colocar em risco sua própria integridade física, a dos colegas ou a dos bens que lhes são confiados.*
- *Restrinjam-se para fumar aos locais que são permitidos, em consideração à saúde dos não-fumantes.*
- *Não constriam os colegas com o uso de drogas ilícitas no ambiente de trabalho.*
- *Não comprometam seu desempenho funcional sob os efeitos de bebidas alcoólicas.*
- *Comuniquem ao médico da BFBR quando forem utilizar um remédio cujos efeitos colaterais possam interferir na execução de seu trabalho, pondo em risco a sua segurança e a dos demais colegas.*
- *Não tragam para dentro das instalações da BFBR quaisquer armas nem disponham delas nos veículos a serviço – ainda que sejam armas de brinquedo –, em função dos perigos que sua presença implica. Essas restrições não se estendem aos Integrantes da Segurança Patrimonial, desde que estejam expressa e legalmente autorizados a portar armas.*

Os relacionamentos internos

Para que todos possam dar o melhor de si e possam se desenvolver profissionalmente, é de interesse geral que prevaleça um ambiente de trabalho estimulante e produtivo. Todavia, a dignidade dos Integrantes só pode ganhar substância, no dia-a-dia, se forem asseguradas algumas condições essenciais, tais como:

- *O rigor contra a discriminação de pessoas em função de seus atributos como raça, cor, sexo, preferência sexual, religião, região de origem,*



4. O ambiente de trabalho

classe social, idade, incapacidade física ou mental, estado civil, nível hierárquico ou características físicas.

- *A igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, segundo critérios objetivos baseados em aptidões, competências e contribuições de cada Integrante.*
- *A civilidade no trato pessoal, independentemente da posição ocupada – traduzida pela cortesia e pelo respeito mútuo –, e a sinergia entre os Integrantes, que se exercita por meio da cooperação e da imparcialidade.*
- *O respeito às atribuições funcionais dos Integrantes, não passando por cima delas sem autorização expressa ou razão imperativa.*
- *A apresentação de trabalhos ou idéias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito.*
- *A transparência dos vínculos mantidos pelos Integrantes que farão por bem comunicar a seus superiores imediatos quaisquer atividades ou situações que possam acarretar conflitos de interesses com a BFBR, ainda que sejam organizações cívicas, religiosas, beneficentes ou sociais, e desde que possam vir a afetar suas responsabilidades profissionais.*
- *O sigilo no tocante às informações pessoais dos Integrantes, incluindo dados psicológicos e médicos, ficando seu acesso restrito aos profissionais internos que têm necessidade funcional de conhecê-las. Tais informações só poderão ser fornecidas com a expressa aprovação do Integrante, salvo situações especiais como a confirmação de emprego e o atendimento a investigações legais ou a solicitações judiciais.*
- *O reconhecimento do trabalho bem executado, das atitudes proativas, das posturas idôneas e responsáveis, dando valor a quem as tem e prestigiando quem faz certo a coisa certa, enriquece o ambiente de trabalho. Elogios gratuitos, ou que não tenham o mérito por base, podem desacreditar quem os faz.*
- *O exemplo a ser dado pelos gestores, que são os responsáveis diretos pela disseminação e pela prática das diretrizes morais aqui enunciadas.*

O assédio moral

Os abusos hierárquicos ou as condutas hostis reiteradas agridem e humilham os subordinados. Ao envergonhar as pessoas, provocam uma



4. O ambiente de trabalho

surda deterioração da coesão organizacional e podem induzir sabotagens e retaliações dissimuladas. Tais situações são prejudiciais ao bem-estar de todos os Integrantes. Em razão disso, não podem ser toleradas:

- *A desqualificação pública por meio de piadas ofensivas, insultos ou insinuações vexatórias.*
- *O tratamento dos subordinados, de forma regular, com desrespeito e rigor excessivo.*
- *A perseguição a Integrantes, clientes, fornecedores, visitantes ou quaisquer outras pessoas com as quais se mantenham relações profissionais, por meio de ameaças explícitas ou disfarçadas, ou pelo exercício arbitrário de uma posição de poder.*
- *A pressão sobre subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal.*
- *O assédio sexual, geralmente praticado mediante declarações lascivas não desejadas, carinhos não correspondidos ou manifestações não-verbais de natureza sensual.*
- *A represália contra quem denuncie a ocorrência de assédio ou de discriminação.*

Os presentes e os favores

Uma das praxes no País que mais pode causar descrédito – à BFBR e aos Integrantes – diz respeito às cortesias oferecidas e que se traduzem em brindes, ofertas de gratificações, descontos em transações de caráter pessoal, viagens, convites para participar de eventos ou quaisquer outras atenções, à medida que podem provocar suspeita de improbidade. De maneira que, para não colocar em risco a imagem da BFBR, é essencial que os Integrantes:

- *Não aceitem ou ofereçam, direta ou indiretamente, presentes, favores ou vantagens de caráter pessoal, que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.*
- *Não aceitem ou ofereçam, em qualquer circunstância e independentemente de seu valor, quantias em dinheiro ou em cheques, bem como drogas e outras substâncias ilegais.*
- *Discriminem os brindes promocionais que poderão ser aceitos até o valor de US\$ 50, desde que não sejam freqüentes e não criem constrangimento.*





4. O ambiente de trabalho

- Documentem e encaminhem à Divisão de Recursos Humanos em tempo oportuno – para que esta proceda à doação para uma entidade assistencial – qualquer presente que ultrapasse esse valor, ainda que tenha caráter institucional.
- Possam oferecer brindes promocionais em eventos ou dar presentes em situações de interesse comercial, de preferência com o logotipo da BFBR, e desde que o fato não denigre quem quer que seja caso seja publicamente divulgado.
- Respeitem a etiqueta social e realizem despesas com clientes ou com parceiros comerciais – como refeições, transporte, estada ou entretenimento –, desde que justificadas por reuniões de trabalho ou como cortesia normal de negócios, e desde que obedecidos limites razoáveis de desembolso. Não podem, por isso mesmo, implicar constrangimento para os convidados, nem eventual retribuição por parte deles.

Os conflitos de interesse

A preservação da integridade pessoal e profissional dos Integrantes ocorre quando não pairam suspeitas sobre as decisões que eles tomam e as condutas que adotam. Para tanto, seria de todo conveniente que quaisquer interesses ou atividades que estejam em conflito com os da BFBR sejam evitados ou tornados transparentes, isto é, sejam previamente declarados. Neste último caso, o Integrante fica impedido de tomar parte nas transações correspondentes.

Assim, para não prejudicar a própria isenção ou o desempenho funcional, seria fortemente aconselhável que os Integrantes:

- Discutam com seus superiores a respeito de qualquer conflito de interesses real ou potencial, e que ambos submetam a questão ao Comitê de Ética para que seja devidamente apreciada.
- Não realizem negócios em nome da BFBR com membros de sua própria família ou com organizações às quais um membro da família esteja associado.
- Não possuam bens ou interesses financeiros em empresa concorrente ou que mantenha negócios com a BFBR.
- Não tenham um segundo emprego em empresa concorrente ou que mantenha negócios com a BFBR.

4. O ambiente de trabalho

- Não tenham atividades que possam interferir em seu trabalho ou em suas atribuições, tendo em vista os melhores interesses da BFBR.
- Não utilizem recursos da BFBR ou o serviço de Integrantes para resolver assuntos de ordem pessoal.

Os bens e recursos da BFBR

As instalações e os equipamentos, bem como os insumos e as tecnologias, as informações sobre o negócio e as marcas da BFBR destinam-se às atividades produtivas. Constituem, por isso mesmo, um patrimônio indispensável para produzir riquezas, garantir empregos, gerar impostos, adicionar valor aos acionistas e aos clientes. Eis por que sua proteção é imprescindível. De maneira que:

- Por serem valiosos, é natural que esses bens sejam resguardados contra o desperdício, o uso inapropriado, a perda e, por consequência, o furto ou a retirada da BFBR sem prévia autorização. É de bom alvitre, pois, que qualquer notícia de fatos dessa natureza seja comunicada ao superior imediato para que medidas cabíveis sejam tomadas.
- A não ser de forma ocasional e limitada, faz todo o sentido não utilizar equipamentos e materiais da BFBR para fins particulares sem autorização de quem de direito.
- Para evitar constrangimentos, a utilização de equipamentos pessoais a serviço da BFBR não é aconselhável, a não ser em situações muito especiais, e desde que haja prévia e voluntária concordância do Integrante.
- Pelo risco de imagem envolvido, os veículos com logotipo e os uniformes da BFBR só podem ser utilizados a serviço e de acordo com as precauções indispensáveis.
- É responsabilidade dos Integrantes que sejam observados a confidencialidade, a integridade, o cuidado no uso das palavras e a disponibilidade da infra-estrutura de comunicação da BFBR – correio eletrônico, Internet, Intranet, telefones, faxes. Se a BFBR for envolvida em um litígio, a troca de mensagens com terceiros pode ser utilizada em processos judiciais contra ela e contra os Integrantes. Assim, para salvaguardar os interesses de todas as partes, essas formas de comunicação podem não usufruir privacidade.
- Por respeito aos direitos autorais e para não comprometer a segurança da rede BFBR, é essencial que sejam exclusivamente empregados aplicativos homologados pela Área de Tecnologia da Informação.



4. O ambiente de trabalho

- *Por respeito aos demais colegas, o acesso ou a troca de qualquer arquivo que possa ser considerado discriminatório, racista, obsceno ou ofensivo ao pudor não pode ser tolerado.*

O sigilo das informações

Num mercado competitivo, inconfidências e espionagem econômica podem afetar a dinâmica dos negócios, o valor das ações, bem como a reputação da BFBR. Nesse sentido:

- *São confidenciais e de propriedade intelectual da BFBR, dentre outras, a tecnologia e as metodologias; os planos de negócios e as estratégias; as informações técnicas, administrativas, financeiras e mercadológicas; as listas e informações sobre clientes, fornecedores e distribuidores; os atos e os fatos relevantes a que os Integrantes tenham tido acesso; os relatórios operacionais e os dados sobre custos, preços, vendas, projetos, pesquisas, métodos, técnicas, fórmulas, desenhos, especificações, cronogramas ou resultados que circulem internamente.*
- *Quaisquer informações só podem ser utilizadas para atender aos objetivos da BFBR e sua divulgação a terceiros depende de prévia autorização do Diretor da área ou de determinação legal, após consulta à Divisão de Assuntos Jurídicos.*
- *Em vista dos riscos envolvidos, é sensato evitar discutir informações confidenciais em locais públicos. Diante da possibilidade de um vazamento inocente, é também prudente abster-se de fazer comentários sobre negócios com amigos ou familiares.*
- *É um compromisso moral dos Integrantes não utilizar em benefício pessoal ou de terceiros quaisquer informações confidenciais a que tiveram acesso, mesmo depois de sair da BFBR.*

5. O Comitê de Ética

A aplicação, a interpretação das diretrizes e a atualização do Código de Conduta constituem atividades permanentes do Comitê de Ética.

Compõem o Comitê de Ética sete membros, indicados respectivamente pela Vice-Presidência de Administração e Finanças, pela Diretoria de Administração da Qualidade Total, pelas Divisões Industrial, Comercial, de Assuntos Jurídicos, de Recursos Humanos, além de um dos membros do Grupo de Trabalho que elaborou o Código de Conduta.

O mandato do Comitê não tem prazo determinado e a posse dos membros ocorre após a assinatura individual de um termo de confidencialidade que obriga seus signatários a guardar segredo dos temas e assuntos de que tiveram conhecimento no exercício de suas atribuições.

Compete ao Comitê:

- I. Sugerir as ações necessárias para a divulgação e a disseminação das diretrizes do Código de Conduta.
- II. Esclarecer as eventuais dúvidas de interpretação.
- III. Analisar as questões que lhe forem encaminhadas pelos Integrantes na forma prevista pelo Programa “Portas Abertas”.
- IV. Convidar especialistas para esclarecer assuntos que mereçam maiores reflexões.
- V. Recomendar ações para a devida apreciação e aprovação da Diretoria da BFBR.

O Comitê se reunirá ordinariamente uma vez por mês, preferencialmente até o dia 7 de cada mês, e, extraordinariamente, sempre que se fizer necessário, mediante convocação de qualquer um de seus membros.

As reuniões serão realizadas em local a ser determinado em cada convocação, deverão contar com a presença mínima de quatro membros e as suas recomendações serão aprovadas pela maioria dos votos.

Todo Integrante é convidado a apresentar ao Comitê sugestões, dúvidas ou problemas referentes ao Código por intermédio do Programa “Portas Abertas”, tendo por base fatos fundamentados ou indícios consistentes.

O sigilo da apuração de qualquer ocorrência será rigorosamente mantido e, quando couberem, medidas apropriadas serão adotadas.

Não serão tolerados constrangimentos ou represálias de qualquer espécie contra os Integrantes que, por meio de variadas iniciativas, venham a contribuir para o sucesso e o aprimoramento das diretrizes morais contidas no presente Código.



5. O Comitê de Ética

No intuito de preservar um ambiente de trabalho seguro e estimulante, e de salvaguardar a reputação da BFBR, a infringência das diretrizes aqui enunciadas, dependendo de sua gravidade, implicará a adoção de medidas disciplinares.

Caso a conduta dos parceiros comerciais da BFBR não for compatível com o presente Código, é natural que o relacionamento mantido venha a ser revisto.

6. O Grupo de Trabalho

Com a consultoria do Prof. Dr. Robert Henry Srouf, os membros do Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do Código de Conduta foram:

Adriana Moretti D. M. Pasquino	Divisão de Assuntos Jurídicos
Albino Pinto	Divisão Comercial
Carlos Eduardo de Araújo	Divisão Comercial
Carlos Eduardo Massao Kikuta	SATC
Celso Villalva	Divisão Industrial
Edson Rezende	SAC
Fernando Samaan Granzote	Divisão de Assuntos Jurídicos
Geraldo Luiz Bregeiro	Compras
Gilberto Carlos Bassetto	Divisão de Recursos Humanos
Henrique Matos	Divisão Financeira
Irineu Barbosa Filho	Divisão Industrial
José Anysio Spíndola	Marketing
José Carlos Quadrelli	Engenharia de Vendas
Ligia Grigorine de Assumpção	Divisão de Assuntos Jurídicos
Lucília Marques Pires	Divisão de Recursos Humanos
Marco Antonio Prado Herrero	Divisão de Assuntos Jurídicos
Marcos R. Carvalho	Treinamento
Margarete Guerellus Dancona	Divisão de Assuntos Jurídicos
Maria Cecília F. M. Amendola	Seg. do Trabalho e Meio Ambiente
Maria Cristina Turazza	Terceiros
Maria Teresa Orlandi	Marketing
Mário Barros	Divisão Comercial
Mario Sérgio Luís	Divisão Comercial
Maurício Mencarini	Divisão de Recursos Humanos
Milton Barreiro	Divisão de Recursos Humanos
Newton Farias Mourão	Divisão Comercial
Pedro Almeida Marques	Marketing
Raul Viana	Assuntos Corporativos
Rioji Hirokawa	Divisão Industrial
Rodrigo C. Reis	Divisão Industrial
Rogério de Oliveira Bigliuzzi	Auditoria Interna
Sandra Trajano	Divisão Financeira
Simone F. Hosaka	TQM